

**Die Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses
"Geprüfte Berufspädagogin/Geprüfter
Berufspädagoge": Studie im Rahmen der
Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF**

Schley, Thomas; Kohl, Matthias; Diettrich, Andreas; Hauenstein, Timo

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schley, T., Kohl, M., Diettrich, A., & Hauenstein, T. (2020). *Die Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses "Geprüfte Berufspädagogin/Geprüfter Berufspädagoge": Studie im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF*. (f-bb-Bericht, 3/2020). Nürnberg: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH -f-bb-. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-71158-4>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0>

Thomas Schley, Matthias Kohl, Andreas Diettrich und Timo Hauenstein

Die Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses „Geprüfte Berufspädagogin/ Geprüfter Berufspädagoge“

**Studie im Rahmen der Berufsbildungsforschungs-
initiative des BMBF**

BEAUFTRAGT VOM



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

Impressum

f-bb-Bericht

Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb)

ISSN 2699-0865

Herausgegeben von

Susanne Kretschmer und Dr. Iris Pfeiffer

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Rollnerstraße 14

90408 Nürnberg

www.f-bb.de

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) arbeitet seit 2003 an der Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung durch Forschung in Deutschland und international. Das Leistungsspektrum umfasst die Durchführung von Modellversuchen, Gestaltungs- und Transferprojekten, die wissenschaftliche Begleitung von Förderprogrammen, die Evaluation von Verordnungen und Maßnahmen sowie die Umsetzung von Fallstudien, empirischen Erhebungen und Analysen.

Auftraggeber

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Untersuchungszeitraum

Die Studie wurde vom 15.02.2018 bis 14.12.2018 durchgeführt.

Autorinnen und Autoren

Thomas Schley, Matthias Kohl, Andreas Diettrich und Timo Hauenstein

Erscheinungsjahr

2020

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download
unter www.f-bb.de/

Zitiervorschlag

Schley, Th./Kohl, M./Diettrich, A./ Hauenstein, T. (2020): Die Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses „Geprüfte Berufspädagogin/Geprüfter Berufspädagoge“. Studie im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF. f-bb-Bericht 03/20

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Management Summary

Ausgangslage, Ziele und Vorgehen der Studie

Um den hohen Anforderungen an das betriebliche Bildungspersonal in der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung gerecht zu werden und dessen *Stärkung sowie Professionalisierung* zu ermöglichen, wurden mit der Wiedereinsetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) im Jahr 2009 auch zwei bundeseinheitliche Fortbildungsregelungen („Geprüfte*r Aus- und Weiterbildungspädagoge*in“ auf Fachwirt-/Meister-Ebene und „Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin“) erlassen.

Daran geknüpfte *Erwartungen* eines Professionalisierungsschubs beim außerschulischen Bildungspersonal haben sich nicht erfüllt – die (prüfungsstatistische) Nachfrage nach dem Fortbildungsprofil „Geprüfte*r Berufspädagoge/ in“ bzw. die Angebote für entsprechende Vorbereitungslehrgänge bleiben seit längerem hinter den prognostizierten Erwartungen zurück. Es fehlen empirische Erkenntnisse über die Beurteilung der Fortbildung durch Absolventinnen und Absolventen, über die Gründe, die für die Aufnahme dieser Fortbildung ausschlaggebend sind sowie darüber, wie die Attraktivität des Fortbildungsprofils gesteigert werden kann.

Die im Zeitraum 15. Februar bis 14. Dezember 2018 durchgeführte Studie zielte darauf ab, ein *Gesamtbild zum Stand des Fortbildungsabschlusses* Geprüfte*r Berufspädagoge*in zu zeichnen, um dessen Attraktivität und Akzeptanz einschätzen zu können. Dazu gehören Erfahrungen der Absolventinnen und Absolventen mit der Fortbildung und mit der beruflichen Verwertbarkeit des Abschlusses. Dazu gehört auch die Sichtweise der Bildungsdienstleister, die die Vorbereitungslehrgänge anbieten sowie der Kammern, die die Prüfungen organisieren und durchführen. Der Untersuchung lagen die folgenden, mit dem Auftraggeber abgestimmten forschungsleitenden Fragestellungen zugrunde:

Forschungsfragen zur Nachfrageseite (Absolventinnen und Absolventen)

1. Welche Motivation lag der Aufnahme der Fortbildung zum/zur ‚Geprüften Berufspädagogen*in‘ zugrunde?
2. a) Wie groß war der Bekanntheitsgrad der Fortbildung im Vorhinein?
b) Wie wurde von der Fortbildung Kenntnis erlangt?
3. a) Wie werden die Inhalte der Fortbildung beurteilt?
b) Wie werden die individuellen Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten beurteilt?

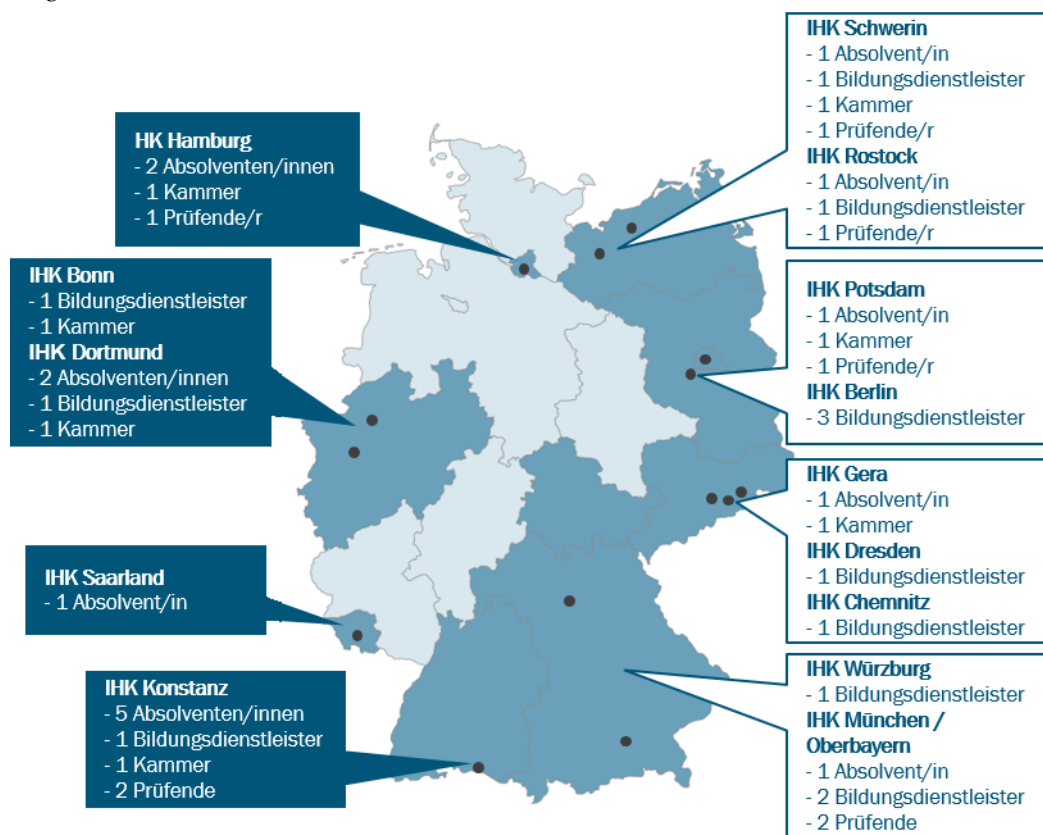
4. a) Auf welche Stellen/Positionen bewarben sich Geprüfte Berufspädagogen*innen nach Abschluss ihrer Fortbildung?
b) Welche Resonanz erhielten sie auf ihre Bewerbungen?
5. a) Welche Erfahrungen wurden mit der beruflichen Verwertbarkeit der Fortbildung gemacht?
b) Welchen Mehrwert hat die Fortbildung für Arbeitgeber und die ausgeübte Tätigkeit?

Forschungsfragen zur Angebotsseite (Vertreter*innen von Kammern und Bildungsdienstleistern sowie Prüfende)

6. a) Welche Resonanz erhalten Kammern und Bildungsdienstleister auf ihre Angebote zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in?
b) Welche Bedeutsamkeit wird dieser Fortbildung beigemessen?
7. a) Wie beurteilen Kammern und Bildungsdienstleister die Inhalte dieser Fortbildung?
b) Wie beurteilen Kammern und Bildungsdienstleister die Attraktivität dieser Fortbildung?
8. a) Welche Gründe liegen dem Angebot der Fortbildung zugrunde?
b) Welche Gründe liegen zugrunde, wenn die Fortbildung nicht angeboten wird?
9. Wie könnte aus Sicht von Kammern und Bildungsdienstleistern die Nachfrage nach dieser Fortbildung verbessert werden?

Die forschungsleitenden Fragestellungen der Studie gaben zwei Zielgruppen und drei Untersuchungsebenen vor, welche vom Auftraggeber spezifiziert wurden: Befragt wurden auf Nachfrageseite 15 Absolventeninnen und Absolventen der Fortbildungsprüfung zum Geprüften Berufspädagogen/zur Geprüften Berufspädagogin der Jahrgänge 2010 bis 2014 und auf Angebotsseite 15 Vertreterinnen sowie Vertreter von Bildungsdienstleistern, die entweder den Berufspädagogen anbieten/angeboten haben oder bewusst nicht anbieten, sowie 15 Weiterbildungsbeauftragte der Kammern und deren Prüfende (vgl. Abbildung 1). Eine Befragung von Betrieben oder Arbeitgebern der Absolventen*innen des Fortbildungsberufs war nicht Gegenstand des Auftrags.

Abbildung 1: Räumliche Verteilung aller Interviewten (Karte: © OpenStreetMap-Mitwirkende; eigene Darstellung)



Das explorative Vorgehen der Studie zielte auf die Erhebung und Auswertung qualitativer Daten zu den Merkmalen der Akzeptanz des Berufspädagogen bei den Zielgruppen. Diese wurden in problemzentrierten Interviews erhoben. Die entwickelten Leitfäden für die problemzentrierten Gespräche waren für alle Befragungsgruppen methodisch vergleichbar strukturiert. Unterschiede gab es hinsichtlich zielgruppenspezifischer Fragestellungen. Die geführten Interviews wurden zusammenfassend gesprächsnah protokolliert und die Gesprächszusammenfassungen inhaltsanalytisch mithilfe von MAXQDA ausgewertet, indem die (Teil-)Aussagen der Interviewten Kategorien und Unterkategorien zugeordnet wurden (Codierung). Für die Nachfrageseite wurden die Kategorien Entscheidungsphase, Fortbildungsphase, Beschäftigungsphase und Interviewabschluss gebildet. Für die Angebotsseite waren die Kategorien Allgemeines zum Standort und Einzugsbereich, Angebotene Vorbereitungslehrgänge, Beratung und Information, Prüfung, Inhalte, Attraktivität, Resonanz, Bedeutsamkeit, Verbesserung der Nachfrage sowie Interviewabschluss. Insgesamt wurden 12 Kategorien mit 46 Unterkategorien gebildet sowie 881 Codierungen vorgenommen.

Für die Auswertung und Interpretation der Befunde wurden die Perspektiven der Befragten aus beiden Zielgruppen gegenübergestellt und verglichen. Dadurch sollten Gemeinsamkeiten und Unterschiede hinsichtlich der Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses herausgearbeitet werden.

Am 20.11.2018 wurde im BMBF in Berlin ein Expertenworkshop zur Studie durchgeführt. Es wurden erste Ergebnisse aus den Interviews mit Absolventinnen und Absolventen, Weiterbildungsbeauftragten der Kammern, Prüfenden und Verantwortlichen bei Bildungsträgern vorgestellt und diskutiert. Die Experten konnten die Ergebnisse konsensuell validieren und weitere wichtige Aspekte in die Diskussion einbringen. Die Ergebnisse des Expertenworkshops fließen als eigenständiger Teil der Studie in die Gesamtbetrachtung ein.

Ergebnisse der Studie im Überblick

Aus der Befragung der Absolventinnen und Absolventen wurde bekannt, dass die *Motivation*, eine Fortbildung zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in zu beginnen, vielfach auf Veränderungswünschen bezüglich der eigenen beruflichen Tätigkeiten beruht und eine Ausweitung der Kompetenzen bezweckt wird. Einen beruflichen Aufstieg, ggf. verbunden mit einem Arbeitgeberwechsel, intendieren wenige Absolventinnen und Absolventen. Der Fortbildungsabschluss wird oft als Nachweis einer pädagogischen Qualifikation genutzt, vor allem dann, wenn für die (angestrebte oder derzeitige) berufliche Tätigkeit ein formaler Nachweis notwendig ist. Häufig war es der Wunsch der Absolventinnen und Absolventen, als Berufsschullehrer*in zu arbeiten.

Bekannt war der Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in vor allem durch die Werbung der Bildungsdienstleister im Internet. Weitere Informationen erhielten Interessierte bei (prüfenden) Kammern und Bildungsdienstleistern, zum Beispiel wenn diese Informationsveranstaltungen angeboten haben. Der affine Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Aus- und Weiterbildungspädagoge*in war nur für wenige Interessierte eine Weiterbildungsoption, da dieser als „Teil des Berufspädagogen“ angesehen wird und auch von einer Vielzahl von Bildungsdienstleistern entsprechend vermarktet wird.

Der *Inhalt der Fortbildung* wurde von den Absolventinnen und Absolventen als herausfordernd bewertet. Dies liegt vor allem an der breiten inhaltlichen Aufstellung des Abschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in. Die Relevanz einzelner Fortbildungsinhalte wurde unterschiedlich beurteilt. Grund hierfür könnte sein, dass die Interviewten sehr unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten mit verschiedenen Aufgabenspektren nachgingen.

Dies deckt sich mit den von den interviewten Absolventinnen und Absolventen berichteten *Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten*: Aufgrund der breiten Aufstellung und der qualitativen Höhe des Fortbildungsabschlusses ist prinzipiell eine Vielzahl an Einsatzmöglichkeiten vorhanden.

In Bezug auf potenzielle *Stellen und Positionen* zeigte sich, dass der Anteil derjenigen Geprüften Berufspädagoginnen und Berufspädagogen, die einen Arbeitgeberwechsel planen, sehr gering ist. Zu den gesuchten Stellen gehören Leitungsfunktionen in der Aus- und Weiterbildung, solche in der Personalentwicklung sowie Dozenten- oder Trainertätigkeiten. Letztere wurden oft im Zusammenhang mit einer möglichen zukünftigen Selbstständigkeit genannt.

Zur *Verwertbarkeit und dem Mehrwert* des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in berichteten die Absolventinnen und Absolventen von neuen Tätigkeiten mit (teilweise) höherwertigeren Aufgaben. Teilweise erreichten die Geprüften Berufspädagoginnen und Berufspädagogen durch den Abschluss auch Leitungsfunktionen. Der Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in führt zu einem Perspektivwechsel in Bezug auf Bildungsmanagement und Personalentwicklung.

Die Angebotsseite besteht aus dem Angebot an Vorbereitungslehrgängen durch Bildungsdienstleister und aus dem Angebot an Prüfungen durch Kammern sowie deren Prüfende. Die *Resonanz*, die die Angebotsseite zum Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in erhält, lässt sich wie folgt zusammenfassen: Die Fortbildung wird hauptsächlich aus Eigeninteresse wahrgenommen, um einen durch die Interessierten selbst festgestellten Kompetenzbedarf zu decken. Dadurch wird dem Abschluss eine große Bedeutsamkeit von den Absolventinnen und Absolventen zugeschrieben. Die Kosten für Vorbereitungslehrgang und Prüfung auf der einen und eine mögliche Förderung durch das Aufstiegs-BAföG auf der anderen Seite wird von Interessierten abgewogen gegen den potenziellen Nutzen für die berufliche Tätigkeit.

Befragt nach dem *Grund* für das Bereitstellen eines Angebots an Vorbereitungslehrgängen zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in, geben die Bildungsdienstleister an, dass der Fortbildungsabschluss eine sinnvolle Ergänzung ihres pädagogischen Leistungsspektrums sei. Keine der interviewten Kammern bot eigene Vorbereitungslehrgänge an, da sie diesbezüglich entweder bereits Kooperationen mit Bildungsdienstleistern haben oder die Nachfrage von Interessierten zu gering ist. Das teilweise fehlende Prüfungsangebot ist auch in der zu geringen Nachfrage begründet.

Was die *Inhalte* betrifft, wird der Fortbildungsabschluss von der Angebotsseite als breit aufgestellt dargestellt. Dies wird auch als notwendig für das Profil des/der Berufspädagogen*in erachtet. Die Angebotsseite wies auf die geringe Bekanntheit des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in hin. Der Nutzen bei Unternehmen wird als potenziell hoch eingeschätzt, wobei das geringe Interesse bei kleinen/mittelständischen Unternehmen wird möglichen Gehaltsforderungen gegenübergestellt.

Verbesserungspotenziale wurden gesehen in der zu schaffenden Möglichkeit, sich durch Schwerpunktsetzung auf einzelne Fortbildungsinhalte zu spezialisieren und in der Differenzierung mit Zusatz- und Schlüsselqualifikationen. Auch die regelmäßige Aktualisierung der Inhalte sowie eine Modularisierung der Prüfungen zur Entzerrung der langen Prüfungsphase wurden hier genannt.

Im Expertenworkshop zeigte sich, dass die dargestellten Ergebnisse zur Akzeptanz des/r Geprüften/r Berufspädagogen*in den Erfahrungen der Expertinnen und Experten entsprach. Diese machten deutlich, dass das bildungspolitische Kernziel des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in die Stärkung sowie Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals ist. Die Nachfrage nach Absolventen*innen mit Fortbildungsabschluss

besteht zu etwa gleich großen Teilen bei Bildungsdienstleistern, Betrieben und Selbstständigen. Die Expertinnen und Experten wiesen auf folgende Auffälligkeiten und Defizite beim Fortbildungsabschluss hin:

- Die mehrstündigen schriftlichen Prüfungen werden als „veraltete“ Prüfungsform bewertet.
- Die Prüfungsgebühren sind nicht einheitlich, was bewirkt, dass Personen, die die Prüfung ablegen möchten, auf vermeintlich günstigere Prüfungskammern ausweichen („Prüfungstourismus“).
- Die Prüfungen selbst sind nicht einheitlich und zu theorielastig.
- Die Prüfungsphase wird als zu lange bewertet (lange Wartezeit und zu großer Umfang).
- Teilweise werden Inhalte doppelt geprüft.
- Die Betreuung der den Kern der Prüfung bildenden Projektarbeiten ist sehr arbeitsintensiv.

Die Expertinnen und Experten meinen, dass die Steigerung der Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in von der höheren Nachfrage der Betriebe abhängt. Die Expertinnen und Experten sehen unter anderem die Bildungsdienstleister in der Pflicht, mehr Werbung für den Fortbildungsabschluss zu machen.

Handlungsempfehlungen

Auf Basis der Ergebnisse aus den Interviews mit Weiterbildungsbeauftragten und Prüfer*innen der Kammern, Verantwortlichen bei Bildungsdienstleistern sowie den Absolventinnen und Absolventen, die im Expertenworkshop validiert und ergänzt wurden, ergeben sich zehn zentrale Handlungsempfehlungen, die in Abschnitt 6.2 im Detail erläutert werden:

1. Sichtbarkeit und Bekanntheit des Abschlusses steigern
2. Einstellung und Beschäftigung qualifizierter Berufspädagogen*innen öffentlichkeitswirksam steigern
3. Bezeichnung des Abschlusses prüfen und anpassen
4. Rahmenverordnung, Prüfungsordnung und Struktur der pädagogischen Aufstiegsqualifikation prüfen
5. Prüfungsregularien, -formen und -abläufe prüfen und anpassen
6. Erstellung zeitgemäßer Lehr-/Lernmaterialien und Handreichungen/Umsetzungshilfen für den Fortbildungsberuf
7. Finanzierungsmöglichkeiten eindeutig ausweisen
8. Innovative und spezialisierende Inhalte aufnehmen
9. Übergänge, Anrechnungsmodelle und modulare Strukturelemente vorsehen
10. Aktuelle Bedarfe von Betrieben sowie ausbildender Beschäftigter durch weitere Forschung identifizieren

Grenzen der Untersuchung und Forschungsdesiderata

Aufgrund der Rahmenbedingungen und der geforderten und vereinbarten Erhebungsmethodik sind bezüglich der Verwertungsmöglichkeiten der Erkenntnisse die dargestellten Befunde nicht allumfassend. Dies ist zum einen der fehlenden Repräsentativität aufgrund der geringen Stichprobengröße geschuldet – von der potenziellen Grundgesamtheit an Prüfungsteilnehmern*innen bis 2014 wurden mit den 15 Interviews lediglich ca. 3,5 Prozent der Absolventinnen und Absolventen befragt. Eine ergänzende quantitative Befragung wäre sinnvoll, um repräsentative und empirisch breiter abgesicherte Aussagen zu erhalten.

Zudem wurde die für die institutionelle Nachfrage nach Berufspädagogen*innen relevante betriebliche Seite (private Unternehmen, öffentliche Unternehmen wie Bundeswehr, Arbeitsagenturen oder Kammern, Bildungsunternehmen, Freiberufler und Selbständige) ebenso nicht befragt wie aktuelle Absolventen*innen. Außerdem konnten Abbrecherinnen und Abbrecher sowie nicht erfolgreiche Teilnehmende nicht erreicht werden. Eine Untersuchung analog zu solchen, die Analysen zu Vertragslösungen und Abbrüche in der dualen Ausbildung oder im Studium beinhalten, könnte auch im Bereich der „Fortbildungs-Abbrüchen“ neue Erkenntnisse liefern und dabei helfen, die Frage nach der Akzeptanz des Fortbildungsberufs zu beantworten. Außerdem erscheint – wie in den Handlungsempfehlungen bereits thematisiert – eine möglichst repräsentative Befragung von Arbeitgebern (aus- und weiterbildende Betriebe und Einrichtungen) unterschiedlicher Branchen und Größen notwendig, um deren aktuelle und zukünftige Bedarfslage sowie die Bekanntheit der Aufstiegsqualifikation zu prüfen.

Letztendlich bestehen auch Desiderate bezüglich einer Analyse des Fortbildungsberufs Aus- und Weiterbildungspädagoge*in sowie weiterer, z. T. konkurrierender berufspädagogischer Qualifizierungsangebote, z. B. seitens der Kammern, Wirtschaftsakademien oder der Hochschulen und nicht zuletzt auch hinsichtlich der Rehabilitationspädagogischen Zusatzausbildung (ReZA). Diese Kontextbedingungen konnten ebenso wie eine detaillierte Analyse von Arbeitsbedingungen und Handlungskonzepten der Berufspädagogen*innen nicht in dieser Studie erfasst werden. Die Fokussierung auf Angebots- und Nachfrageseite (unter Verzicht auf eine betriebliche Perspektive) bedeutet zwar einen erheblichen Erkenntnisgewinn, kann aber letztendlich nur vor dem Hintergrund der Berücksichtigung regionaler, historischer, ökonomischer, gesellschaftlicher oder politischer Kontexte zu einer Gestaltungsempfehlung führen. Dennoch bilden die erarbeiteten Handlungsempfehlungen eine Grundlage, um die Akzeptanz des Fortbildungsberufs Berufspädagoge*in zu erhöhen.

Inhalt

Management Summary	3
Vorbemerkung.....	12
1. Ausgangslage	12
2. Übersicht zum Forschungsstand	14
2.1. Der IHK-Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in.....	14
2.1.1. Bildungspolitischer Kontext und gesetzliche Rahmenbestimmungen	14
2.1.2. Daten und Fakten zur Fortbildung Geprüfte*r Berufspädagoge*in.....	16
2.1.3. Vorgesehene Einsatzbereiche nach Verordnung	19
2.2. Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals.....	21
3. Zielsetzung und Untersuchungsdesign	31
3.1. Ziele der Studie und forschungsleitende Fragestellungen	31
3.2. Design und Ablauf der Untersuchung	33
4. Methodisches Vorgehen	33
4.1. Datenerhebung.....	33
4.1.1. Befragung der Absolventinnen und Absolventen	34
4.1.2. Befragung der Bildungsdienstleister	36
4.1.3. Befragung der Weiterbildungsbeauftragten und Prüfenden	38
4.2. Datenaufbereitung und –auswertung.....	40
5. Ergebnisdarstellung	44
5.1. Beschreibung der Untersuchungssamples	44
5.1.1. Strukturmerkmale der Absolventinnen und Absolventen.....	44
5.1.2. Strukturmerkmale der Bildungsdienstleister	46
5.1.3. Strukturmerkmale der Weiterbildungsbeauftragten und Prüfenden.....	47
5.2. Die Fortbildung Geprüfte*r Berufspädagoge*in aus Perspektive der Absolventen*innen – Ergebnisse der Nachfrageseite	48
5.2.1. Entscheidungsphase	49
5.2.2. Fortbildungsphase	50
5.2.3. Beschäftigungsphase und Verwertung.....	53
5.2.4. Zusammenfassung zentraler Ergebnisse.....	54

5.3. Die Fortbildung Geprüfte*r Berufspädagoge*in aus Perspektive von Kammern, Bildungsdienstleistern und Prüfenden – Ergebnisse der Angebotsseite	58
5.3.1. Verantwortliche bei Bildungsdienstleistern.....	58
5.3.2. Prüfende und Weiterbildungsbeauftragte der Kammern.....	64
5.3.3. Zusammenfassung zentraler Ergebnisse.....	70
5.4. Kommunikative Validierung der Ergebnisse im Expertenworkshop	72
5.4.1. Konzeption, Teilnehmende und Ablauf des Expertenworkshops	72
5.4.2. Ergebnisse des Expertenworkshops.....	73
6. Zusammenführung der Ergebnisse und Ableitung von Handlungsempfehlungen	80
6.1. Beantwortung der Forschungsfragen	80
6.2. Handlungsempfehlungen.....	86
6.3. Fazit, Grenzen der Untersuchung und Forschungsdesiderata.....	92
Literatur	95
Anhang.....	101
Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht:	114

Vorbemerkung

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) hat das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH im Zeitraum 15. Februar bis 14. Dezember 2018 die Studie „Die Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses ‚Geprüfte*r Berufspädagoge*in‘“ mit Unterstützung von Prof. Dr. Andreas Diettrich (Universität Rostock) durchgeführt. Die Studie wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) fachlich begleitet.

Die Publikation stellt ausgehend vom aktuellen Forschungsstand das methodische Vorgehen im Forschungsprojekt und die Ergebnisse aus den Interviews sowie aus dem Expertenworkshop anhand der zentralen Forschungsfragen zusammenfassend vor. Hierzu ist die Studie entlang des Forschungsprozesses strukturiert: Nach der Darstellung der Ausgangslage (Kapitel 1) und einer Einordnung der Thematik in den aktuellen Forschungsstand (Kapitel 2) werden in Kapitel 3 Zielsetzung und Design und im Anschluss daran das methodische Vorgehen (Kapitel 4) beschrieben. Auch die Darstellung der Ergebnisse im Kapitel 5 folgt dem Forschungsprozess. Nach einer Beschreibung der Untersuchungssamples (Abschnitt 5.1) werden die Ergebnisse entlang der in den forschungsleitenden Fragestellungen vorgegebenen Struktur getrennt nach Absolventinnen und Absolventen (Abschnitt 5.2) sowie Bildungsdienstleistern, Weiterbildungsverantwortlichen und Prüfenden bei den Kammern (Abschnitt 5.3) vorgestellt. Die Ergebnisse des Expertenworkshops zur Diskussion und kommunikativen Validierung der Erkenntnisse sind Gegenstand des Abschnitts 5.4. Im Kapitel 6 werden die Ergebnisse mit Blick auf die Forschungsfragen zusammengeführt (Abschnitt 6.1) und auf dieser Basis Handlungsempfehlungen entwickelt (Abschnitt 6.2). Zum Abschluss werden im Abschnitt 6.3 im Rahmen eines Fazits auch die Grenzen der Untersuchung und sich daraus ergebende Forschungsdesiderata aufgezeigt.

1. Ausgangslage

Das professionelle Handeln in der modernen Wissens- und Lerngesellschaft steht seit einiger Zeit im Fokus des öffentlichen und wissenschaftlichen Interesses. Individuelle Entwicklungen und Übergänge im Bildungssystem werden erheblich und nachhaltig durch Handlungen und Entscheidungen von Lehrpersonen beeinflusst, wie die empirische Bildungsforschung zeigt (vgl. Zlatkin-Troitschanskaia/Beck/Sembill/ Nickolaus/Mulder 2009; Diettrich 2017). Das Handeln von Lehrpersonen, d. h. von betrieblichem, außerbetrieblichem und dem hier nicht berücksichtigten schulischen Bildungspersonal hat Einfluss auf Berufsverläufe sowie auf das Wirtschafts- und Beschäftigungssystem insgesamt. Herausforderungen wie Globalisierung, Digitalisierung, demografischer Wandel und Fachkräftemangel setzen auch das Bildungssystem unter Druck. Zu Recht wird daher „Professionalität im Sinne einer spezifischen Verantwortungsübernahme gegenüber dem Individuum ebenso wie gegenüber dem Gemeinwesen“ gefordert (Zlatkin-Troitschanskaia/Beck/Sembill/ Nickolaus/Mulder 2009, S.

13; vgl. Faßhauer/Vogt 2012; Diettrich 2017; French/Diettrich 2017). Dies gilt auch und insbesondere für die berufliche Bildung respektive für das (außer-)betriebliche Bildungspersonal im Kontext informellen und formalen beruflichen Lernens in der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie im Arbeitsprozess.

Die Professionalisierung des Bildungspersonals kann erhöht werden durch die Ausbilder-eignung nach AEVO und durch zwei pädagogische Aufstiegsqualifikationen, nämlich zum/r Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen*in (DQR-Niveau 6) und zum Geprüften Berufspädagogen*in (DQR-Niveau 7). Geprüfte Berufspädagogen*innen organisieren u. a. Aus- und Weiterbildungen in Betrieben und außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen und führen Bildungsmaßnahmen durch. Ferner beraten, begleiten und beurteilen sie Bildungsteilnehmer*innen im Lernprozess und beim Lerntransfer. Sie übernehmen Führungs- und Leitungsaufgaben und besitzen umfassende Kompetenzen im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung (DIHK o. J.).

Nach der Einführung im Jahr 2009 wurde die Fortbildung nur in geringem Umfang wissenschaftlich untersucht. So liegt zu dessen quantitativer und qualitativer Entwicklung in der Praxis z. B. prüfungstatistisches Material vor. Daneben wurden einige Erhebungen zu den Aufstiegsfortbildungen im Allgemeinen durchgeführt, u. a. die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2012. Auch liegen wenig empirisch fundierte Studien zur Bedeutung der Aufstiegsfortbildungen, u. a. als Schnittstelle zur Hochschulbildung, vor (vgl. Dietzen/Wünsche 2012). Schließlich wurde die Fachkräftesituation in Berufen mit Aufstiegsfortbildung näher beleuchtet (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. 2016). Es sind jedoch keine empirisch fundierten Erkenntnisse darüber verfügbar, ob und in welchem Umfang Unternehmen und Bildungsorganisationen den Absolventinnen und Absolventen des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in entsprechende Stellen oder Aufstiegspositionen anbieten und die Stellen mit diesem Abschluss besetzen. In den DIHK-Umfrageergebnissen 2014 (dabei wurden Absolventinnen und Absolventen der IHK-Weiterbildungsprüfungen befragt) werden zwar die Motive der Absolventen für eine berufspädagogische Fortbildung erfasst, jedoch wird nicht zwischen den Abschlüssen Geprüfte*r Aus- und Weiterbildungspädagoge*in und Geprüfter/e Berufspädagoge*in differenziert (vgl. DIHK Umfrage-Ergebnisse 2014).

Es liegen demnach keine belastbaren Erkenntnisse darüber vor,

- a) welche Merkmale die Qualifizierung zum/zur Geprüften Berufspädagoge*in für Fortbildungsmotivierte attraktiv bzw. unattraktiv machen und wie die Attraktivität der Fortbildung aus ihrer Sicht gesteigert werden kann,
- b) wie die Absolventen die Fortbildung beurteilen und was aus ihrer Sicht für bzw. gegen die Aufnahme dieser Fortbildung spricht,
- c) warum die Nachfrage nach bzw. das Angebot an Bildungsmaßnahmen für diese Fortbildung hinter den prognostizierten Erwartungen zurückbleiben,
- d) wie hoch der Bekanntheitsgrad der Fortbildung und das Wissen über deren Nutzen auf dem Arbeitsmarkt ist.

Derzeit wird viel über die Themen Durchlässigkeit des deutschen Bildungssystems, Attraktivitätsverluste der dualen betrieblichen Ausbildung sowie Akademisierung der beruflichen Bildung diskutiert. Dabei vorgebrachte Argumente geben einen Hinweis darauf, dass die bildungs- und ordnungspolitisch verfolgten Ziele – flexibilisierte, individuell differenzierbare Zugänge zu einer qualifizierten Berufsausbildung, Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung – in der Praxis noch nicht vollumfänglich umgesetzt sind. Berufspädagogen/-innen sind in diesem System Objekt *und* Gestalter einer innovativen beruflichen Bildung und nehmen eine Schlüsselposition ein.

Die „Studie zur Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses ‚Geprüfte*r Berufspädagoge*in‘“ hat zum Ziel, Erkenntnisse zur Attraktivität und Akzeptanz sowie zur beruflichen Verwertbarkeit des Abschlusses zu generieren und Empfehlungen für die weitere Gestaltung dieses Fortbildungsberufs zu geben.

2. Übersicht zum Forschungsstand

2.1. Der IHK-Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in

2.1.1. Bildungspolitischer Kontext und gesetzliche Rahmenbestimmungen

Beim Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in handelt es sich um einen formal als sehr hochwertig ausgewiesenen Fortbildungsberuf – im Stufenmodell der Aufstiegsfortbildung ist er genau wie der/die Geprüfte Betriebswirt*in und der/die Geprüfte Technische Betriebswirt*in auf der dritten Ebene angesiedelt und auf DQR-Niveau 7 verortet, der höchsten derzeit über berufliche Bildungsgänge erreichbaren Stufe des DQR. Damit rangiert der Abschluss auch eine Stufe höher als die bekannteren und seit langem etablierten Fortbildungsabschlüsse Meister*in, Techniker*in oder Fachwirt*in. Die Absolventinnen und Absolventen dieser Fortbildungen sind.

Es existiert für das berufliche Bildungspersonal somit ein hochwertiger Fortbildungsabschluss, der auch zur Übernahme selbständiger Managementaufgaben qualifiziert (vgl. DIHK Umfrage-Ergebnisse 2014). Im Gegensatz zu anderen Fortbildungen setzt er aber nicht auf einer einschlägigen Berufsausbildung auf, sondern lediglich auf der Ausbildereignung gemäß BBiG. Die Ausbildereignung ist die notwendige Grundqualifikation betrieblichen Ausbildungspersonals, eine analoge „Weiterbildnereignung“ existiert nicht. Betriebliche Ausbilder*innen sind somit unter formalen Gesichtspunkten in Bezug auf ihre berufspädagogische Kompetenz vergleichsweise gering professionalisiert. Ihnen ist gemäß AEVO die fachliche und persönliche Eignung zu bescheinigen, wobei die notwendigen berufspädagogischen (Grund-)Kompetenzen in der Regel in einem Vorbereitungslehrgang mit unterschiedlichen zeitlichen Umfang und unterschiedlicher Qualität erworben werden. Allerdings

werden im Rahmen der Ausbildereignungsqualifizierung lediglich Grundlagen vermittelt sowie der Person bzw. dem Unternehmen die Berechtigung zur Ausbildung attestiert (vgl. Brünner 2012).

Zudem belegt die vom BIBB durchgeführte Evaluation der Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung von 2003-2008, dass bereits die Aufhebung dieses Mindeststandards zum Absinken der Qualität der betrieblichen Ausbildung geführt hat (vgl. Ulmer/Jablonka 2007). Aus Sicht der in dieser Untersuchung befragten Betriebe sind folgende Themen für die Qualifizierung des Ausbildungspersonals als besonders bedeutsam herauszustellen:

- Orientierung der Ausbildung an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen,
- Kooperation mit den Berufsschulen (Lernortkooperation),
- Motivation zu lebenslangem Lernen,
- Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung,
- Auswahl von geeigneten Bewerbern/Bewerberinnen und
- Konfliktbewältigung.

Die genannten Aspekte verdeutlichen einerseits Anspruch und Komplexität des Ausbilderhandelns, andererseits gehen sie in Breite und Tiefe über die im Kontext der AEVO erwerb-baren Kompetenzen hinaus. Im Bereich der beruflich-betrieblichen Weiterbildung existieren keine Mindeststandards bezüglich des Weiterbildungspersonals, gleiches gilt für die Funktionsbereiche Bildungsmanagement und -controlling sowie Personalentwicklung. Die häufig attestierte Qualifikationslücke zwischen einer anspruchsvollen Tätigkeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Ausbildereignung sollte durch die berufspädagogischen Fortbildungen geschlossen werden, nicht zuletzt auch, um den Spagat zwischen individuellen und betrieblichen bzw. zwischen pädagogischen und ökonomischen Anforderungen professionell bewältigen zu können. Somit ist auch der Erwerb personaler und sozialer Kompetenzen bedeutsam für eine konstruktive Bildungsarbeit im Kontext der angedeuteten Spannungsfelder, Zielkonflikte oder Dilemmata (vgl. Bahl 2011).

Der Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in ist bundesweit geregelt und anerkannt nach § 53 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und § 42 Handwerksordnung (HwO). Die gesetzlich geregelte berufs- und arbeitspädagogische Aufstiegsfortbildung, die mit einer Prüfung vor einem durch die Industrie- und Handelskammer (IHK) eingerichteten Prüfungsausschuss abschließt, existiert seit September 2009 und hat seitdem den Abschluss Berufspädagoge für Aus- und Weiterbildung (IHK) ersetzt.

Für die Aufstiegsfortbildung als Fortbildungsabschluss der staatlich geregelten beruflichen Weiterbildung wurden bundeseinheitlich Rechtsverordnungen mit Prüfungsanforderungen erlassen. Die vom BMBF nach Anhörung des Hauptausschusses des BIBB im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) erlassene „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss ‚Geprüfter Berufspädago-

ge/Geprüfte Berufspädagogin’“ enthält kurz gefasst folgende Regelungen (vgl. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2009, S. 2927 ff.):

- Ziel der Prüfung und Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses (§ 1 BPädFortbV)
- Zulassungsvoraussetzungen (§ 2 BPädFortbV) und Regelungen zur Prüfung (§§ 3-12 BPädFortbV)
- Übergangsregelung (§ 13 BPädFortbV) und Inkrafttreten (§ 14 BPädFortbV)

Die Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung bieten breite Optionen für Teilnehmer*innen (§ 2 BPädFortbV) und erlauben aufgrund des fehlenden „Grundberufs“ recht unterschiedlichen Personengruppen eine Aufnahme der Fortbildung: So ist zur Prüfung zugelassen, wer

1. eine erfolgreich abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und eine anschließende mindestens fünfjährige Berufspraxis und eine erfolgreich abgelegte Prüfung nach § 4 der Ausbilder-Eignungsverordnung oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation nach § 6 AEVO nachweisen kann oder
2. den Fortbildungsabschluss zum/zur Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen*in oder einen Fortbildungsabschluss zum/zur Fachwirt*in, zum/zur Fachkaufmann/frau, zum/zur Industrie-, Fach- oder Handwerksmeisterin oder einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss nach einer Fortbildungsregelung auf Grund des Berufsbildungsgesetzes oder der Handwerksordnung und eine anschließende mindestens einjährige Berufspraxis hat oder
3. ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder einen staatlich anerkannten Fachschulabschluss nach einer zweijährigen Fortbildung und eine anschließende mindestens zweijährige Berufspraxis vorweisen kann (vgl. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2009, S. 2927 ff.).

In jedem Fall wird die Qualifikation als Ausbilder*in gemäß § 4 der Ausbilder-Eignungsverordnung oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation vorausgesetzt (§ 2 BPädFortbV; vgl. Falk/Zedler 2010, S. 47 f.), die sich jedoch vom Anspruch sehr deutlich vom Niveau der Fortbildungsberufe unterscheidet und gelegentlich erst im Kontext der Aufnahme einer Fortbildung absolviert wird.

2.1.2. Daten und Fakten zur Fortbildung Geprüfte*r Berufspädagoge*in

Geht man davon aus, dass Berufspädagogen*innen im Wesentlichen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung tätig sind, stellt sich zuerst die Frage nach der Größe dieses Sektors und somit nach dem möglichen Interessentenkreis bzw. auch dem Arbeitsmarkt für Berufspädagogen*innen. Das IAB-Betriebspanel weist aus, dass derzeit 52 Prozent aller Betriebe in Deutschland die Voraussetzungen zur Ausbildung und weitere drei Prozent zur Ausbildung

im Verbund aufweisen (vgl. IAB 2018, S. 16), d. h. diese Betriebe verfügen mindestens über einen fachlich und persönlich gemäß AEVO qualifizierten Ausbilder bzw. eine Ausbilderin. Bei insgesamt ca. 2,1 Millionen Betrieben (mit möglicherweise mehreren Betriebsstätten; vgl. Bechmann u.a. 2018¹) bedeutet dies, dass ca. 1,1 Millionen Ausbilder*in*innen tendenziell für eine Fortbildung in Frage kommen, wobei das berufspädagogische Fortbildungsangebot allerdings eher auf spezialisierte Ausbilder*in*innen in größeren Betrieben abzielt, was aufgrund der Vielzahl ausbildender KMU die Grundgesamtheit deutlich verkleinert.

Allerdings geht die Zahl ausbildungsberechtigter Betriebe (52 Prozent in 2016 gegenüber 53 Prozent in den Jahren 2014 und 2015 oder 56% in den Jahren 2007 bis 2011) eher etwas zurück, da insbesondere traditionelle Branchen stärker ausbildungsberechtigt sind als z. B. Betriebe in Dienstleistungsbranchen (vgl. IAB 2018, S. 21). Ausbildungsbeteiligt sind hingegen weniger Betriebe. Mit Bezug auf die Jahre 2000 bis 2016 bildeten im Schnitt etwas mehr als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe (ca. 52 Prozent bzw. ca. 29% aller Betriebe) aus (vgl. IAB 2017; BIBB 2018). Besonders hohe Anteile ausbildungsbeteiligter Betriebe finden sich im Bereich Nahrung/Genuss (49 Prozent), in der Verbrauchsgüterindustrie (43 Prozent), in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (40 Prozent) sowie in der Öffentlichen Verwaltung (44 Prozent) (vgl. ebd., S. 25). Andere Studien kommen zu ähnlichen Zahlen bezüglich des Ausbildungspersonals: Laut BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht (vgl. BIBB-Datenreport 2020) waren im Jahre 2010 über alle Ausbildungsbereiche hinweg 675.198 Personen offiziell als verantwortliche Ausbilder*in*innen ihres Betriebs registriert, 2017 waren es noch 636.078. 2018 konnte ein leichter Anstieg auf 644.436 verzeichnet werden (vgl. BIBB-Datenreport 2020, S. 173). Zudem werden ca. fünf Millionen Beschäftigte nebenamtlich mit Ausbildungsaufgaben als ‚ausbildende Fachkräfte‘ betraut – dies sind immerhin ca. 17 Prozent aller Beschäftigten (vgl. Bahl/Blötz 2012, S. 6). Motivation für die Ausbildungstätigkeit ist die Weitergabe eigener Erfahrungen, Verantwortung gegenüber jungen Leuten, die Betrachtung Auszubildender als künftige Kollegen, und das ‚fachlich auf dem Laufenden bleiben‘ (vgl. Schmidt-Hackenberg et al. 1999), d. h. betriebliches Ausbildungspersonal ist vor allem intrinsisch und fachlich motiviert.

Für den Bereich der Weiterbildung ist eine Schätzung der Größe der Zielgruppe aufgrund disparater und z. T. intransparenter Strukturen und unregelter Zugangswege noch schwieriger. In Deutschland sichern 22.000 Weiterbildungsanbieter eine flächendeckende Versorgung in der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung, wobei sich die Anbieter im Wesentlichen auf Großstädte konzentrieren (vgl. Koschek/Ohly 2014). Der Weiterbildungsbereich zählt insgesamt knapp 700.000 Erwerbstätige, davon sind ca. 530.000 lehrend tätig. Insgesamt wurden 2014 ca. 1,35 Millionen Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung gezählt, davon etwa 240.000 in abhängiger Beschäftigung, über 1,1 Millionen durch Hono-

¹ Stand der Betriebsdatei zum Stichtag 30. Juni 2016. „Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – z. B. Einmannbetriebe oder Betriebe, die nur geringfügig Beschäftigte oder Beamte beschäftigen – werden vom IAB-Betriebspanel nicht erfasst“ (Bechmann u.a. 2018, S. 4).

rarverträge und Ehrenamtliche (vgl. DIE-Survey 2016). Allerdings ist eine trennscharfe Unterscheidung zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung kaum möglich, da sowohl Bildungsdienstleister als auch Weiterbildner*in*innen z. T. in beiden Feldern bzw. im Schnittstellenbereich aktiv sind (z. B. IT-Weiterbildung oder Fremdsprachen).

Da auch im Aus- und Weiterbildungssystem kaum differenzierte Analysen bezüglich des Bildungspersonals und seiner Qualifikationen vorliegen (allerdings hat das DIE erstmals 2016 einen Report über die Personalsituation erstellt, vgl. DIE 2016), kann davon ausgegangen werden, dass deutlich mehr als zwei Millionen Personen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung tätig sind. Diese verfügen jedoch über sehr heterogene Biographien, Qualifizierungswege und -abschlüsse (vgl. die regionale Analyse von Diettrich/French 2016). Damit ist die Grundgesamt möglicher Interessenten für eine berufspädagogische Fortbildung sehr hoch – selbst wenn nur ein Prozent der Beschäftigten des Aus- und Weiterbildungssystems für den Fortbildungsabschluss interessiert werden könnten, wären dies aktuell ca. 20.000 Personen. Hinzu kommen Beschäftigte aus den Bereichen Bildungsmanagement, -organisation und -controlling, der Bildungs-, Lern- und Karriereberatung sowie aus Personalmanagement und -entwicklung.

Neben dieser quantitativen Perspektive kann auch die aktuelle Debatte über Qualität beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie über aktuelle Herausforderungen an das Bildungspersonal (vgl. z. B. Diettrich 2013, Kohl/Pfeiffer 2018 und Kretschmer/Kohl 2017; vgl. Abschnitt 2.2) die Nachfrage befördern. Diese Argumente sowie der Wunsch der Sozialpartner nach einem formalisierten Abschluss und somit nach einer Aufwertung der Tätigkeit des beruflichen Bildungspersonals haben 2009 zur Implementierung der Fortbildungsberufe beigetragen. Unterschiedliche Studien, z. B. des BIBB (Bahl/Blötz 2012), verweisen zudem darauf, dass die konkreten Bedingungen und Handlungssituationen, die die Praxis des Bildungspersonals bestimmen, sehr heterogen sind und häufig zu individuellen Handlungsmustern und Professionalisierungspfaden führen.

Allerdings spiegeln sich die genannten Zahlen und Herausforderungen keineswegs in den Teilnahme- und Absolventenzahlen berufspädagogischer Fortbildungen wider. Der mit hohen Erwartungen vor allem von Seiten der Sozialpartner etablierte Fortbildungsabschluss wurde in den vergangenen Jahren vergleichsweise wenig nachgefragt (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1 Absolventen*in*innen der Prüfung zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in*in (Statistisches Bundesamt: Weiterbildung. Ausgaben 2011 bis 2017, jeweils Abschnitt 4.1; Jahr 2017 aus DIHK-Fortbildungsstatistik 2017)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Anzahl Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer	63	99	189	141	135	111	118
darunter mit bestandener Prüfung	60	93	165	114	114	93	97

Nach der DIHK-Fortbildungsstatistik 2017 ist der Abschluss Geprüfte Berufspädagoge*in im Vergleich zur auch auf DQR Niveau 7 verorteten Fortbildung Geprüfte*r Betriebswirt*in eher wenig nachgefragt: Während an der Fortbildungsprüfung für Geprüfte Betriebswirte in 2017 (2016) insgesamt 2.373 (2.461) Personen teilnahmen und noch einmal fast ebenso viele die Prüfungen für Geprüfte Technische Betriebswirte absolvierten, haben nur 118 (96) Personen an der Prüfung zum/r Geprüfte*n Berufspädagogen*in teilgenommen, davon haben 97 (79) Personen die Prüfung bestanden (vgl. DIHK 2016 und DIHK 2017, S. 6 und 8).²

Im Jahr 2016 haben bundesweit insgesamt 216 Personen an den Fortbildungsprüfungen im Bereich der Berufspädagogik teilgenommen. Dabei unterscheidet sich die Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen zum/zur Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen*in mit 105 Personen nur geringfügig zur Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen zum/r Geprüften Berufspädagogen*in mit 111 Personen, der Unterschied liegt bei zwei Prozent. Von den 111 Teilnehmenden an der Fortbildungsprüfung 2016 waren 66 Frauen – der Frauenanteil lag somit bei 60 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt, Weiterbildung Ausgabe 2017). Somit kann konstatiert werden, dass nur ein geringer Teil der in der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung respektive im Bildungsmanagement tätigen Personen berufspädagogische Fortbildungsabschlüsse erworben hat und eine erhebliche Lücke zwischen dem Teilnehmerpotenzial und realen Fortbildungsteilnehmern*innen besteht.³

2.1.3. Vorgesehene Einsatzbereiche nach Verordnung

Aus der Fortbildungsordnung als Ergebnis eines sozialpartnerschaftlichen Diskurses lässt sich entnehmen, für welche Zielgruppen bzw. für welche Einsatzbereiche die Fortbildung vorgesehen ist. Der Abschluss eignet sich vor allem für hauptberufliche Aus- und Weiterbildungner*innen, die vertieftes pädagogisches und methodisches Wissen und Managementqualifikationen erwerben möchten, „um in Einrichtungen der betrieblichen und außerbetrieblichen Bildung die Organisation und Planung beruflicher Bildungsprozesse, die Begleitung der Lernenden und ihres Lernprozesses, das Bildungsmarketing, Controlling, Qualitätsmanagement und Führungsfunktionen eigenständig und verantwortlich wahrnehmen zu können“ (§ 1 BPädFortbV). Sie richtet sich in erster Linie an Führungskräfte wie Ausbildungsleiter*innen oder Personalentwickler*innen – allerdings assoziiert die Bezeichnung Berufspä-

² Vgl. Statistisches Bundesamt: Weiterbildung. Ausgaben 2011 bis 2017, jeweils Abschnitt 4.1 sowie DIHK - Fortbildungsstatistik 2016, S. 8; zwischen beiden Quellen bestehen Differenzen in den Angaben zu den Jahren 2015 und 2016. Zahlen DIHK: 96 Teilnehmende für 2016.

³ Im Text sind die der Konzeption der Studie zugrunde gelegten Fortbildungszahlen benannt. Im Jahr 2018 verzeichnet der DIHK 181 Prüfungen zum Geprüften/n Aus- und Weiterbildungspädagogen*in und 89 zum Geprüften/n Berufspädagogen/-in, in 2019 150 bzw. 141 Prüfungen (DIHK 2020, S. 6). Ob sich damit die Teilnehmerzahlen hin zur höherwertigen Fortbildungsprüfung verschieben oder das Interesse am Geprüften/n Berufspädagogen*in etwas ansteigt, wäre perspektivisch zu prüfen.

dagoge*in insbesondere auch Tätigkeiten im pädagogischen Bereich, d. h. im Kontext von Unterweisung, Training, Beratung oder Begleitung. Somit werden pädagogische und ökonomische Funktionen und die damit verbundenen Spannungsfelder adressiert. Insbesondere werden in der Verordnung folgende Aufgaben fokussiert (§ 1 BPädFortbV):

- Leitung und Koordination von berufspädagogischen Prozessen und von Geschäftsprozessen
- betriebsbezogene berufliche Aus- und Weiterbildung sowie Personalentwicklung
- betrieblichen und individuellen Qualifikationsbedarf ermitteln, zielgruppengerechte Qualifizierungsangebote entwickeln
- Aufbau von fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen
- Beratung von Unternehmen
- spezifische Betreuungs- und Qualifizierungsangebote für Zielgruppen mit zusätzlicher lernpsychologischer oder sozialpädagogischer Unterstützung

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ergänzt im *Steckbrief zum Weiterbildungsberuf Geprüfte*re*r Berufspädagoge*in* folgende Tätigkeitsbereiche:

- Planung und Organisation betrieblicher Aus- und Weiterbildungsprozesse
- Ermittlung benötigter Qualifikationen und deren Integration in den Lernprozess
- Anregen zum Lernen und Unterstützung der Lernenden, beispielsweise mit lernbegleitenden Gesprächen oder Beratungsangeboten bei Schwierigkeiten
- Feststellung beruflicher Kompetenzen mittels pädagogischer Methoden
- Entwickeln und Optimieren von Beurteilungssystemen und Prüfverfahren

Die genannten Aufgaben und Tätigkeitsbereiche umfassen einerseits Aufgaben im Kontext von Organisation, Planung und Management, andererseits Qualifikationsbedarfsermittlung, Gestaltung von Lehren und Lernen auch unter Einsatz neuer Medien, Begleitung und Beratung sowie Kompetenzfeststellung und Beurteilung. Zur Aufgabenbewältigung sind umfassende Fachkenntnisse und Kompetenzen erforderlich, so dass das Aufgabenprofil von Berufspädagogen*innen hinsichtlich Breite und Tiefe als anspruchsvoll zu beschreiben ist und die angedeuteten, verschiedenen Rollenbilder (vgl. Bahl/Diettrich 2008; Überblick bei Baumgartner 2015, S. 132 f.) adressiert. Somit ist eine Einordnung auf DQR-Niveau 7 aufgrund der Inhalte und zu erreichender Kompetenzausprägungen durchaus begründbar.

Auffällig ist, dass trotz oder gegebenenfalls aufgrund dieser Breite die Nachfrage nach dem Fortbildungsabschluss so gering ist – es ist davon auszugehen, dass viele (potenzielle) Aus- und Weiterbildner*innen, Bildungsmanager*innen und Personalentwickler*innen hier ein attraktives, auf das Berufsfeld zugeschnittenes Angebot vorfinden.

Insgesamt werden in der Fortbildungsordnung in den § 7-9 umfangreiche 43 Qualifikations- und Prüfungsinhalte aufgeführt. Dies belegt die Komplexität berufspädagogischen Handelns

in der Aus- und Weiterbildung und impliziert einen umfassenden Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarf, der auch im wissenschaftlichen Diskurs immer wieder herausgearbeitet wird, aber im eklatanten Widerspruch zur quantitativ nachweisbaren Akzeptanz der berufspädagogischen Fortbildungsberufe steht. Die Aufklärung qualitativer Aspekte ist Gegenstand der vorliegenden Untersuchung.

2.2. Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals

Die Bedeutung des beruflichen Bildungspersonals, insbesondere hinsichtlich Qualifizierung und Professionalisierung, ist immer im Kontext des Berufsbildungs- und Beschäftigungssystems und der dort vorfindbaren Entwicklungen, aber auch vor dem Hintergrund gesellschaftlichen Veränderungen und Megatrends zu bewerten. Die demographische Entwicklung und verändertes Bildungswahlverhalten, aber auch Veränderungen in regionalen Berufsbildungsstrukturen, führen z. T. zu dramatischen Veränderungen in der Berufsbildungslandschaft, derzeit (noch) insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern (vgl. Jahn/Diettrich/Niethammer/Seltrecht 2018). Hinzu kommen die bekannten Megatrends wie Digitalisierung oder Internationalisierung, die sich sowohl auf Strukturen und Prozesse in der Aus- und Weiterbildungsorganisation auswirken, gleichwohl aber auch Lehr-Lernprozesse verändern (werden). Zudem wird derzeit immer wieder auf neue Zielgruppen in der Aus- und Weiterbildung verwiesen: Somit kommt es zu unterschiedlichen Funktionsbildern (vgl. Cramer 2000) und Funktionserweiterungen (vgl. Diettrich 2013) des Bildungspersonals, sowie Differenzierungen und unterschiedlichen, z. T. widersprüchlichen Rollen. D. h. die Ausbildungspraxis hat sich in vielerlei Hinsicht verändert (vgl. Döring/Severing 2000). Dies gilt in ähnlicher Form auch für die berufliche Weiterbildung.

Während in Deutschland insbesondere in der Forschung zum schulischen Bildungspersonal umfassende Forschungsarbeiten zu Lehrpersonen, Lehrerfunktionen und -rollen oder zu ‚gutem Unterricht‘ etc. in der Allgemeinbildung und auch in der beruflichen Bildung vorliegen, gilt dies nur eingeschränkt für die berufliche, (außer-)betriebliche Aus-, Fort- und Weiterbildung bzw. das Bildungspersonal in Betrieben und über- bzw. außerbetrieblichen Berufsbildungseinrichtungen. Auch die berufliche Lehr-Lern-Forschung hat sich diesem Personenkreis bisher recht selten gewidmet (vgl. Baumgartner 2015, S. 89). Etwas besser ist die Forschungslage im Bereich der Weiterbildung, wobei die vergleichsweise intensive Forschung im Bereich der Erwachsenenbildung (auch) auf allgemeine Weiterbildung fokussiert ist. So liegen zur Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals diverse Analysen vor (vgl. z. B. Kraft/Seiter/Kollewe 2009, Justen/Mölders 2015 oder Dobischat/Elias/Rosendahl 2018), allerdings werden auch hier bezüglich der Analyse der Arbeitsrealität in der Erwachsenenbildung die „blinden Flecken im Professionalisierungsdiskurs“ (Magazin erwachsenenbildung.at 2015) hervorgehoben. Dennoch widmet sich die Disziplin der Erwach-

senenbildung zunehmend auch der beruflichen Bildung und dem beruflichen Bildungspersonal (z. B. Käßpplinger/Lichte 2012).

Allerdings besteht weiterhin ein erhebliches Erkenntnis- und Forschungsdefizit hinsichtlich des (außer-)betrieblichen Bildungspersonals, auch in den relevanten wissenschaftlichen Bezugsdisziplinen wie der Berufs- und Wirtschaftspädagogik (vgl. Diettrich/Vonken 2009), auch wenn in den letzten Jahren einige interessante Forschungsarbeiten zur Situation betrieblichen Bildungspersonals abgeschlossen wurden (vgl. u. a. Kirpal/Tutschner 2008; Bahl 2012; Brünner 2014; Burchert 2014; Hecker 2014; Jahn/Brünner/Schunk 2016; Rausch/Seifried/Harteis 2014; Bahl 2018). Die genannten Untersuchungen fokussieren jeweils auf konkrete Gruppen oder konkrete Einsatzfelder des Bildungspersonals und berücksichtigen i. d. R. als qualitative Studien nur wenige Probandinnen und Probanden aus der Zielgruppe der „Aus- und Weiterbildner in außerschulischen Lernprozessen“ (vgl. Wittwer 2006).

An der Universität Rostock wurden mehrere Studien und Entwicklungsprojekte zum Berufsbildungspersonal durchgeführt:

- Um den polyvalenten Anforderungen an eine moderne Beschäftigungsfähigkeit des Berufsbildungspersonals gerecht zu werden und neue Karrierewege zwischen Betrieb, Bildungsdienstleister und Berufsschule zu ermöglichen, beschäftigte sich das BMBF-geförderte Projekt „*bwp-kom³ – Berufs- und Wirtschaftspädagogische Kompetenzentwicklung in Beruf und Studium*“ von 2013 bis 2016 mit der Analyse und Gestaltung von durchlässigen Professionalisierungsstrukturen für das Bildungspersonal, insbesondere für Berufspädagogen*innen. Insgesamt wurden in diesem Zeitraum seitens des BMBF vier Projekte gefördert, die sich mit Übergangs- und Durchlässigkeitsfragen zwischen unterschiedlichen Qualifizierungsmodellen und –traditionen bezüglich der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal befasst haben. Fokus der Projekte an der Universität Bremen und der Universität Rostock war die Anrechnung von Fortbildungsabschlüssen auf ein Studium des Berufsschullehramts, die Projekte an der PH Schwäbisch Gmünd und der Alanus-Hochschule fokussierten auf die Entwicklung berufspädagogischer Studiengänge mit Integration der Fortbildungsabschlüsse ohne Lehramtsbezug.

Innerhalb des Projekts der Universität Rostock wurde eine bedarfsgerechte, berufsbegleitende Weiterbildung für Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung entwickelt und in Ansätzen erprobt. Durch einen trialen Ansatz, der die Universität Rostock, regionale Bildungsdienstleister und Unternehmen vernetzte, wurden das Konzept einer hochwertigen, praxisnahen und an den modernen Arbeitsmarkt angepassten Qualifizierung entwickelt und wissenschaftliche Weiterbildungsmodule pilotiert sowie evaluiert. Die Entwicklung und Erprobung einer durchlässigen berufs- und wirtschaftspädagogischen Weiterbildung wurde im Projekt durch verschiedene Forschungsprozesse begleitet.

Durch die Verzahnung und Integration beruflicher Fortbildungen und wissenschaftlicher Weiterbildungen im Feld berufs- und wirtschaftspädagogischer Qualifizierung entstand die wissenschaftliche Konzeption eines ‚*Trialen Weiterbildungsstudiengangs*‘. Als Grundlage wurde ein dreistufiges Verfahren einer Zielgruppenanalyse für das Bildungspersonal entwickelt und erprobt. Es besteht aus einer Befragung zu den individuellen Bildungs- und Berufsbiographien sowie zu Weiterbildungsinteressen/-strukturen durch einen Online-Fragebogen, zeitlich gefolgt von der Erstellung eines komprimierten individuellen Karriere- und Weiterbildungspfades für jede*n potenzielle*n Weiterbildungsteilnehmer*in auf der Basis des Online-Fragebogens. Als drittes Instrument kommen biographische Tiefeninterviews zum Einsatz, die non-formal und informell erworbene Kompetenzen der potenziellen Weiterbildungsteilnehmer*innen erfassen (vgl. French/Diettrich 2017). Etwas über die Hälfte der 80 Teilnehmer*innen an der Studie waren fortgebildete Berufspädagogen, die eine erhebliche berufs- und bildungsbiographische Heterogenität, aber auch ein starkes Weiterbildungsinteresse, aufwiesen. In den Erhebungen wurde beispielsweise deutlich, dass das untersuchte Bildungspersonal zwar über umfassende berufspädagogische Kompetenzen und Erfahrungen verfügt, diese aber häufig z. B. von Arbeitgebern nicht wertgeschätzt werden und die nicht umfassend zertifiziert und somit nicht ausweisbar sind, da der Fortbildungsberuf viele Kompetenzen, z. B. im sozial- oder sonderpädagogischen Anforderungsbereich, nicht abbildet. Zudem werden die geringe Akzeptanz der Fortbildungsabschlüsse und fehlende Anschluss- und Übergangsperspektiven benannt – so würden ca. 30 von 80 Befragten gern im beruflichen Schulwesen als Lehrkraft arbeiten. Großes Interesse bestand an der Wahrnehmung hochschulischer Weiterbildungsmodule und an der Integration hochschulischen Wissens in das eigene berufliche Handeln.

- Im Rahmen des BMBF-geförderten Projektes „WB-PRO 4.0 *Arbeits-/ Handlungskontexte und Professionsverständnis pädagogischen Fachpersonals in der beruflichen Weiterbildung*“ wurde das pädagogische Fachpersonal (Geschäftsführung, pädagogische Mitarbeitende und freiberufliche Dozenten*innen) von Bildungsdienstleistern in der beruflichen Weiterbildung untersucht. Hierzu wurden reale Arbeitskontexte als einwirkende systemische und organisationale Rahmenbedingungen, wie beispielsweise Digitalisierung, Internationalisierung, das Geschäftsklima und die wirtschaftliche Ausrichtung der Bildungsdienstleister in der beruflichen Weiterbildung, Qualitätsmanagement, Kooperationen und Netzwerke qualitativ mit triangulierenden Methoden untersucht. Zudem wurden Handlungskontexte bezogen auf den Arbeitsalltag des pädagogischen Fachpersonals und die wahrgenommenen Aufgabenfelder (Leitung und Management, Programmplanung, Lehre, Beratung, Verwaltung) analysiert: Die Geschäftsführung ist hauptsächlich mit dem Aufgabenfeld Leitung und Management betraut, freiberufliche Dozenten*innen sind in der Lehre tätig und die festangestellte Mitarbeitende in allen Aufgabenfeldern zu gleichen Teilen beschäftigt. Es

zeigt sich jedoch auch, dass die Geschäftsführung teilweise auch in der Lehre eingesetzt wird.

Im Rahmen des Projektes wurden u. a. folgende Aspekte betrachtet:

- *Karriere-/Bildungspfad*: Es zeigte sich, dass 67 Prozent der Geschäftsführungen, 91 Prozent der freiberuflichen Dozenten*innen und 56 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden einen akademischen Abschluss haben.
- *Berufs-/Arbeitsalltag und Motivation*: Insgesamt war festzustellen, dass hauptsächlich altruistische und weniger ökonomische Gründe für die Berufswahl genannt wurden.
- *Zufriedenheit bzgl. der Zusammenarbeit*: Die Zusammenarbeit mit den festangestellten Mitarbeitenden wird von allen Personengruppen als zufriedenstellend bewertet, bei der Geschäftsführung und den freiberuflichen Dozenten*innen zeigt sich ein differenzierteres Bild.
- *Beschäftigungsverhältnis*: Geschäftsführung und freiberufliche Dozenten*innen sind sehr zufrieden mit der Vertragsform, im Gegensatz dazu weisen festangestellte Mitarbeitende eine geringere Zufriedenheit auf.
- *Professionalisierung des Weiterbildungspersonals*: Alle aufgezeigten Kompetenzen werden als sehr wichtig für professionell agierendes Weiterbildungspersonal eingeschätzt (i. S. von Multiprofessionalität). Bezüglich der eigenen Beurteilung der Kompetenzen in Verbindung mit der Wichtigkeit zeigt sich, dass große Diskrepanzen bei der digitalen Kompetenz, Medienkompetenz und didaktischen Kompetenz wahrgenommen werden.
- *Weiterbildungsmöglichkeiten und -teilnahme*: 72 Prozent der in einer quantitativen Studie befragten Personen (n=109) haben in den letzten drei Jahren an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Inhalte der Weiterbildung waren unter anderem digitale Kompetenzen, Sprachen und fachliche Weiterbildungen. Die Gründe für die Nichtteilnahme an Weiterbildungen waren z. B. fehlende zeitliche Ressourcen, kein persönlicher Bedarf und das Fehlen eines passenden Weiterbildungsangebots.

Zur Ermittlung des Professionsverständnisses wurden neben Zieldimensionen auch Qualifizierungs-/Professionalisierungsprofile aufgezeigt, um daraus Bildungskonzeptionen i. S v. Fort- und Weiterbildungen für die untersuchte Zielgruppe mit Praxispartnern zu entwickeln und zu pilotieren. Es zeigt sich auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung eine starke Heterogenität des Weiterbildungspersonals und der individuellen Arbeitsbedingungen und -kontexte sowie der Arbeitsaufgaben. Gleichzeitig existiert ein erhebliches Weiterbildungsinteresse, dass durch bestehende Angebote nur unzureichend abgedeckt wird.

- An diese und weitere Studien anknüpfend wurden an der Universität Rostock im Rahmen qualitativer Fallstudienforschung Aufgaben und Tätigkeiten des betrieblichen Ausbildungspersonals in Rostocker Unternehmen untersucht. Ziel war es, die komplexen Handlungsfelder von Ausbilder*innen im Unternehmensalltag explorativ zu erfassen, den Gegenstandsbereich deskriptiv aufzuarbeiten und Muster zu identifizieren. Die Datenerhebung erfolgte in Form von leitfadengestützten Interviews und einer Dokumentenanalyse. Als Untersuchungsfälle dienten Unternehmen mit 500 bis 1.000 Beschäftigten, die über hauptamtliche Ausbilder*innen verfügen und als „gute Ausbildungsbetriebe“ gelten.

In der Studie wurden u. a. drei Ausbilder*innen gebeten, über eine Woche ihre Aufgaben und realen Handlungen in einem Arbeitsprotokoll zu erfassen. Ergänzend sollten die Ausbilder*innen den Umfang von fünf zentralen Aufgabenbereichen, bezogen auf ein komplettes Ausbildungsjahr angeben. Dies ermöglichte die Angabe des Schwerpunkts der Tätigkeiten hauptamtlicher Ausbilder*innen. In den explorativen Ergebnissen lässt sich erkennen, dass trotz strukturähnlicher Unternehmen (Betriebsgröße, Ausbildungsberufe, Ausbildungstradition, Anzahl Auszubildende) die Tätigkeiten der Einzelpersonen stark differieren. So können verwaltende und organisierende Aufgaben bis zu 40 Prozent der Arbeitszeit in Anspruch nehmen, die direkte Arbeit mit den Auszubildenden (Planung und Durchführung, Erziehung, sozialpädagogische Begleitung) füllt zwischen 40 und 80 Prozent. Das bedeutet, dass Ausbilder*innen unterschiedlich viel Zeit direkt mit den Auszubildenden verbringen und z. T. stark in Verwaltungs- und Organisationsaufgaben eingebunden sind. Es stellt sich somit die Frage, wie intensiv und von wem die berufspädagogische Ausbildungstätigkeit und die kontinuierliche Begleitung der Auszubildenden wahrgenommen wird und welche Berufs- und Fortbildungsprofile für diese Ausbilder*innen relevant sind (vgl. Diettrich/Harm 2018).

- Um das Spannungsfeld zwischen formaler Qualifikation und Erfahrungswissen vor dem Hintergrund aktueller berufspädagogischer Herausforderungen und widersprüchlicher Handlungslogiken weiter zu untersuchen, wurde anhand der explorativ erhobenen Fallstudien Daten eine quantitative Untersuchung angeschlossen. In dieser wurden 2017 bei den Ausbildertagen der IHK zu Flensburg insgesamt 300 Teilnehmende schriftlich mit dem Ziel befragt, aktuelle berufspädagogische Anforderungen sowie Arbeitskontexte und Handlungsfelder zu ermitteln. Die Items wurden aus Fachpublikationen, den Fallstudien und aus bestehenden Befragungsinstrumenten entwickelt. Der Rücklauf lag bei 86 auswertbaren Fragebögen. Zwar sind unterschiedliche Branchen, Betriebsgrößen und Ausbildungserfahrungen im Sample vertreten, gleichwohl ist die Studie nicht repräsentativ.

Eine Auffälligkeit findet sich im Handlungsfeld Ausbildung planen: Fast ein Drittel der Ausbilder*innen gaben an, wenig oder gar nicht in diesen Prozess involviert zu sein. Dies ist nachvollziehbar, da die Verantwortlichkeiten, die Ausbildungsvoraus-

setzungen zu prüfen, meist beim Auszubildenden, also z. B. der Geschäftsführung eines Unternehmens, liegen, die hier aber nicht befragt wurde. Auch im Handlungsfeld Ausbildung durchführen ist erkennbar, dass die Ausbilder*innen nicht so stark involviert sind. Der Grund für diese Diskrepanz liegt eventuell in der befragten Zielgruppe, da Lehrunterweisungen größtenteils durch ausbildende Fachkräfte und nicht direkt von haupt- und nebenamtlichen Ausbilder/-innen durchgeführt werden – obwohl diese für diese Aufgabe durch die AEVO eher qualifiziert sind. Mit der Betrachtung der Ergebnisse zu den vier Handlungsfeldern nach AEVO wird deutlich, dass Ausbilder*innen nicht in alle Handlungsfelder gleich involviert sind und dass die Tätigkeiten und Aufgaben auf das gesamte Ausbildungspersonal unterschiedlich verteilt sind. Arbeitsteilige Strukturen in der Ausbildung könnten auch auf den Bedarf nach modularisierten Fortbildungsangeboten begründen (vgl. Diettrich/Harm 2018).

Allerdings sind auch alle an der Universität Rostock bisher durchgeführten Studien inhaltlich, regional oder seitens des untersuchten Bildungspersonals begrenzt und nicht repräsentativ, allerdings weisen alle auf Veränderungen bezüglich Qualifikation und Professionalität des Bildungspersonals hin.

Vor dem Hintergrund der angedeuteten Anforderungen und (neuen) Funktionen des beruflichen Aus- und Weiterbildungspersonals steht die grundsätzliche Frage nach der Profession bzw. der Professionalität des Aus- und Weiterbildungspersonals im Zentrum des Diskurses. In Wissenschaft und Forschung wird der Professionsbegriff im Bildungskontext kontrovers diskutiert (Professionalisierungsdebatte). Der Professionsbegriff gilt im klassischen Sinn als gehobene Form des Berufs auch als Status, welcher ein hohes Maß an Selbstgestaltung aufweist. Kennzeichnende Merkmale für eine Profession sind

- der Stand der Verwissenschaftlichung
- festgelegte Sozialisationsprozesse
- berufsständische Interessenvertretung.

Gegenwärtig kann im pädagogischen Kontext nicht eindeutig von einer Profession „Bildungspersonal“ gesprochen werden. Das pädagogische Fachpersonal wird demnach als „vorprofessionell“ klassifiziert. So verweist Meyer (2008) darauf, dass das betriebliche Bildungspersonal „kaum als professionalisiert gelten kann“ und begründet dies mit dem Fehlen eines systematisierten Berufsbildes, des geringen Systematisierungsgrades des Wissens und aufgrund eines mangelnden kollektiven Bewusstseins. Somit ist selbst eine Verberuflichung des Bildungspersonals zu bezweifeln. Demzufolge könnte professionstheoretisch über einen fehlenden Grundberuf im Bereich berufspädagogischen Handelns ebenso spekuliert werden wie über das Selbstverständnis von Aus- und Weiterbildnern*innen, die sich z. T. über ihre Fachlichkeit definieren.

Allerdings ist professionelles Handeln, als „geplantes, zielgerichtetes Handeln [...], das der ständigen Rücküberprüfung im Reflexionsprozess unterliegt“ (Schiersmann 2007, S. 203) im Bildungskontext unerlässlich (vgl. Neumann 2017) und damit auch im Bereich der berufli-

chen Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklung. Insbesondere geht es darum, Konzepte des beruflichen Lernens zielgruppenspezifisch im Kontext der benannten Spannungsfelder immer wieder neu zu entwickeln, zu erproben, zu implementieren und zu evaluieren.

Vor diesem Hintergrund hat sich die Rolle des betrieblichen Bildungspersonals stark gewandelt und dessen Relevanz für die Aus- und Weiterbildungsqualität wurde noch nicht hinreichend gewürdigt (vgl. Bahl/Diettrich 2008; Rausch/Seifried/Harteis 2014). Ein vorwiegend instruktionales Lehr-Lern-Verständnis insbesondere des Ausbilders als Fachmann und Wissensvermittler weicht einem eher konstruktivistischen Lehr-Lern-Verständnis, des Ausbilders als Lern(prozess)begleiter/-berater, Coach, Moderator, Leistungsdiagnostiker etc. (vgl. Diettrich 2013; Kohl 2008; Rausch/Seifried/Harteis 2014). Neben anderen Problemlagen und Rahmenbedingungen wird u. a. erwartet, dass heterogener werdende Zielgruppen in betriebliche Aus- und Weiterbildungsprozesse zu integrieren und zur Bindung von Fachkräften betriebliche Lernkulturen in der Organisation lebensbegleitenden Lernens zu gestalten sind. Zudem sind Kompetenzentwicklungen zu messen und zu beurteilen sowie neue Gestaltungs- und Führungsaufgaben zu übernehmen (vgl. Faßhauer/Vogt 2013; Rausch/Seifried/Harteis 2014; French/Diettrich 2017).

Über die Tatsache der Veränderung der Aufgaben von Bildungspersonal besteht im Wesentlichen ein Konsens über grundlegende Trends, keineswegs aber über konkrete Entwicklungen, z. B. im Kontext der Digitalisierung als Lerngegenstand und Lern- und Kommunikationsmedium. Folgende Herausforderungen auf Makro-, Meso- und Mikroebene, auf die Berufspädagogen*innen auch im Rahmen der Fortbildung vorbereitet werden müssen, sind u. a. von zentraler Bedeutung (vgl. Diettrich 2013):

- *Globalisierung der Wirtschaft und des wirtschaftlichen Handelns:* Internationalisierung impliziert neue Formen der gesellschaftlichen und betrieblichen Verteilung und Organisation von Arbeit und der internationalen Arbeitsteilung, weiterhin sind eine Zunahme von Migrationsprozessen, höhere Mobilitätsanforderungen und letztendlich auch die zunehmende europäische Integration und die damit verbundene Verlagerung nationaler Kompetenzen auf die Gremien der EU zu beobachten. Internationalisierung zeigt sich aber auch in didaktischer Hinsicht als neue Anforderung beruflich-betrieblicher Bildung: Internationalisierungsbestrebungen von Unternehmen, die zu neuen Erwartungen an die internationale berufliche Handlungskompetenz (vgl. Borch et al. 2003) führen, aber auch die kulturelle Vielfalt der Lernenden und wachsende Heterogenität der Lerngruppen in der beruflichen Bildung.
- *Beschäftigungspolitik und Personalmanagement:* Die Personalpolitik von Betrieben führt zu Variationen in der Rekrutierungsstrategie, z. B. durch vermehrte Einstellung von Bachelor-Absolventen*innen anstatt von Auszubildenden, eine Segmentierung von Belegschaften in gut qualifizierte und betrieblich geförderte Kernbelegschaften und Randbelegschaften aus Zeit- und Leiharbeitspersonal sowie eine Verkürzung der betrieblichen Planungszyklen: Diese lassen eine betriebliche Investition in eine mindestens dreijährige Berufsausbildung gelegentlich unwirtschaftlich erscheinen. Hinzu

kommen Externalisierungs- und Outsourcingstrategien im Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung und der entsprechenden personalpolitischen Instrumente (z. B. Personalauswahl). Auch die Problematik der Fachkräftesicherung führt zu neuen personalpolitischen und betriebspädagogischen Konzepten, wie z. B. die Akquise geeigneter Auszubildender auch aus dem Übergangssystem und der Benachteiligtenförderung, die Entwicklung von Karrierewegen über Kooperationen mit Hochschulen im Rahmen wissenschaftlicher Weiterbildung oder Dualer Studiengänge sowie des generationenübergreifenden Lernens im Betrieb.

- *Lernorte und Lernprozesse:* Eine Annäherung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung an die Arbeitsprozesse zeigt sich in einer relativen Verschiebung der Aus- und Weiterbildung von primären Lernorten (Ausbildungswerkstätten, Lernarbeitsplätze, innerbetrieblicher Unterricht, Kurse und Seminare) hin zu stärker in den Arbeitsprozess integrierten Lernformen (vgl. z. B. Dehnbostel 2007), selbstgesteuertem Lernen und der Verwendung multimedialer Angebote, d. h. zu sekundären Lernorten (Arbeit hat an diesem Lernort Vorrang vor Lernen). Zu etablierten Methoden betrieblicher Bildungsarbeit kommen seit einigen Jahren „neuere Lernformen“: Einerseits entwickeln sich arbeitsplatznahe betriebliche Lernformen als organisatorisch eigenständige, zu Lernzwecken initiierte und mit einer ausgewiesenen pädagogischen Lehr-Lernintention geschaffene Lernkontexte, in denen anhand von möglichst realen Arbeitsaufgaben unter didaktisch-methodisch geplanten Strukturen und reflektiert gelernt werden kann. Andererseits entstehen Lernformen, die insbesondere auf Prinzipien der Selbstorganisation und der Interaktion setzen, wie z. B. Communities of Practice, Coaching und Mentoring oder Lern- und Bildungsnetzwerke. Diese nutzen alternative Sozialformen und die Kooperation und Kollaboration über neue Medien und unterstützen die zunehmend wichtiger werdende Entwicklung sozialer, methodischer und personaler Kompetenzen.
- *Zielgruppen und Heterogenität:* Betriebliche Bildungsarbeit befasst sich zunehmend nicht nur mit der betrieblichen Ausbildung und Weiterbildung von Auszubildenden, Fach- und Führungskräften, sondern differenziert sich auch hinsichtlich der innerbetrieblichen Zielgruppen An- und Ungelernte, Betriebsräte oder ältere Beschäftigte, auch in Kombination mit Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Zudem werden auch die Auszubildenden als zunehmend heterogen beschrieben. Die betriebliche Bildungsarbeit geht in verstärktem Maße über die Qualifizierung des eigenen Personals hinaus, z. B. in Maßnahmen, Praktika und Projekten zur Berufsorientierung, zur Integration von Geringqualifizierten in den ersten Arbeitsmarkt oder in Maßnahmen der Nachqualifizierung, mit dem Ziel, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Auch formal höher qualifizierte Gruppen wie Studierende als Praktikanten oder Werksstudenten*innen oder Studierende in Dualen Studiengängen werden durch das betriebliche Bildungspersonal qualifiziert und gefördert. Somit dif-

ferenzieren sich die Zielgruppen betrieblichen Lernens erheblich aus – mit erheblichen Veränderungen für das berufspädagogische Handeln.

- *Outcomesteuerung und Kompetenzorientierung*: Im traditionell abschlussorientiert ausgerichteten deutschen System beruflicher Bildung werden zukünftig Bildungsangebote eher abschlussneutral anhand von Kompetenzbeschreibungen und Bildungsstandards definiert und dokumentiert sowie Lernergebnisse qualifikations- und bildungsbereichsübergreifend verrechenbar gestaltet werden. Eine zentrale Herausforderung besteht somit darin, die learning outcomes nicht mehr als „Inhaltskataloge“ bzw. in der Gestalt von Abschlüssen, sondern als erreichte Kompetenzen zu beschreiben oder gar zu messen. Hinzu kommt aus didaktischer Sicht, kompetenzorientiert zu unterrichten, zu unterweisen und zu prüfen sowie zu beraten und zu begleiten. Der Kompetenzbegriff impliziert eine Individualisierung beruflichen Lernens, die Verknüpfung von Lern- und Arbeitsprozessen, Subjektorientierung und ermöglicht die Berücksichtigung informellen Lernens. Fragen der Kompetenzentwicklung, insbesondere aber auch der Feststellung, Dokumentation und Zertifizierung von Kompetenzen werden vor dem Hintergrund der Strukturreformen im Bildungssystem erheblich an Bedeutung gewinnen. Kompetenzorientiert verfasste Ordnungunterlagen in der beruflichen Bildung führen zu didaktischen Konsequenzen und teilweise neuen Organisationsformen des Lehrens und Prüfens bzw. der innerbetrieblichen Arbeitsteilung. Somit wirkt sich Kompetenzorientierung auf das Berufsbildungspersonal hinsichtlich der Gestaltung der Lern- und Prüfungsprozesse aus und verändert Rolle und Selbstverständnis von Berufsbildungspersonal, hinzu kommen die Entwicklung und Anwendung von Kompetenzanalysen, -diagnostik und entsprechenden Kompetenzfeststellungsverfahren (vgl. Baumgartner 2015)
- *Digitalisierung des Lernens*: E-Learning ist in der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland z. T. bereits etabliert und wird in unterschiedlicher Form und Intensität auch in der betrieblichen Ausbildung eingesetzt, allerdings vornehmlich in Großunternehmen oder in öffentlich finanzierten Lern- und Bildungsprojekten von KMU (vgl. z. B. Knauer/Kohl/Kretschmer 2017; Kohl 2017). E-Learning gilt als Oberbegriff für Formen der Unterstützung von Lernprozessen durch die Nutzung elektronischer Medien und technischer Netzwerke. Damit ist impliziert, dass E-Learning nicht auf methodische Aspekte, wie die elektronische Aufbereitung und Bereitstellung von Lernmaterialien, beschränkt bleibt. Vielmehr unterstützt es die didaktische Umsetzung unterschiedlichster Lernkonzepte, Lernstrategien und Lernmethoden. Diese didaktische Umsetzung kann je nach Wahl der Sozialformen, sozial-kommunikativen Aktionsformen, Medien und Selbststeuerungsgrad der Lernenden zu unterschiedlichen Grundscenarien wie bspw. Telelearning, Teletutoring, Telekooperation oder Teleteaching führen (vgl. Lang 2004). E-Learning kann selbstgesteuertes Lernen ermöglichen, das an den individuellen Bedarfen der Lernenden ausgerichtet ist. Durch die Zeit- und Ortsunabhängigkeit der Angebote, die Vielfalt von Lernressourcen und un-

terschiedliche Zugänge zum Lerngegenstand wird es den Lernenden möglich, weite Teile des Lernprozesses eigenständig zu planen und durchzuführen. Darüber hinaus sind Formen des E-Learnings dazu prädestiniert, Arbeiten und Lernen sinnvoll miteinander zu verknüpfen. Das Arbeiten geht in vielen Unternehmen ohnehin mit der Nutzung der neuen medialen Instrumente einher. Insofern liegt es nahe, nicht zusätzliche computerunterstützte Lerninfrastrukturen aufzubauen, sondern E-Learning-Angebote in die im betrieblichen Arbeitsalltag sowieso benutzten technischen Werkzeuge zu integrieren, z. B. im Kontext von Industrie 4.0. Auf diese Weise können Lernphasen direkt in den Arbeitsablauf eingebunden werden. Allerdings stellt sich hierbei immer wieder die Frage nach der Rolle und Funktion sowie Qualifizierungs- und Professionalisierungskonzepten für das betriebliche Bildungspersonal in Bezug auf den Einsatz digitaler Lehr-Lern-Methoden.

Neben diese exemplarisch genannten Herausforderungen treten weitere aktuelle und relevante Aspekte, wie z. B. in die Integration Geflüchteter in betriebliche Ausbildungskulturen oder die Vermeidung von Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen. Der Qualifizierung und Professionalisierung von Bildungspersonal bei Bildungsdienstleistern und in Betrieben wird vor dem Hintergrund des Forschungsstandes als wichtige forschungs- und bildungspolitische Zielstellung diskutiert. Zum einen sollen neben der akademischen Ausbildung von Lehrkräften an beruflichen Schulen qualitätszentrierte und anerkannte Aus-, Fort- und Weiterbildungspfade auch für das (über-)betriebliche und außerschulische berufspädagogische Fachpersonal geschaffen bzw. weiterentwickelt werden. Zum anderen macht der komplexer werdende Arbeitsalltag eine bessere Qualifizierung und Professionalisierung notwendig. Dabei wird neben der berufspädagogischen Fortbildung auch eine Verzahnung von akademischen und berufspädagogischen Angeboten angestrebt (vgl. Bischoff 2017, S. 10; Diettrich/French 2016; Faßhauer/Vogt 2012, S. 3 ff.).

Um den hohen Anforderungen an pädagogisches Personal in der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung gerecht zu werden, bedarf es passgenauer qualitativ hochwertiger Qualifizierungsangebote. Neben der Verschränkung der beruflichen und akademischen Bildung an den drei Lernorten Betrieb, Bildungsanbieter und Universität („Triales Modell“), ist aufbauend auf der Basisqualifikation der Ausbildereignung und des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*re*r Aus- und Weiterbildungspädagoge*in strukturell insbesondere der/die Geprüfte Berufspädagoge*in von grundsätzlicher Bedeutung (vgl. French/Diettrich 2017, S. 15; Faßhauer/Vogt 2012, S. 5). Es stellt sich jedoch die Frage, ob die mit der Erprobung und Einführung 2009 verbundenen hohen Erwartungen an einen Professionalisierungsschub bezüglich des außerschulischen Bildungspersonals erfüllt werden können. Insbesondere die Sozialpartner erhofften sich durch den Fortbildungsberuf zum einen eine stärkere Professionalisierung außerschulischer Berufsbildung durch qualifiziertes Aus- und Weiterbildungspersonal, zum anderen aber auch Anerkennung beruflichen Bildungspersonals als eigene „Profession“ – sowohl in Abgrenzung zu betrieblichen Fachkräften, aber auch zu Lehrkräften an berufsbildenden Schulen.

Die empirische Prüfung der Attraktivität, Wirksamkeit und Verwertung von Fort- und Weiterbildungen für berufliches Bildungspersonal steht i. S. einer umfassenden Breitenstudie weiterhin aus (vgl. Diettrich/Harm 2018; Diettrich/French 2016). Dies trifft insbesondere auf die Fortbildung und Prüfung zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in zu. Eine genauere Analyse scheint vor allem auch deshalb notwendig, weil - wie dargestellt - die Nachfrage hinter den prognostizierten Erwartungen und den in den genannten Studien ausgewiesenen Erfordernissen zurückbleibt. Es ist u. a. unklar, welche Motive für oder gegen eine Aufnahme der Fortbildung sprechen, wie bekannt diese ist und wie deren Attraktivität ggf. gesteigert werden kann. Ebenfalls ist unklar, ob der Abschluss bei Unternehmen bekannt ist, ob gezielt Geprüfte Berufspädagogen*innen eingestellt und für welche Tätigkeiten im Unternehmen sie eingesetzt werden.

Die vorliegende Studie zur Akzeptanz der Fortbildung bei Absolventinnen und Absolventen, Bildungsdienstleistern und Prüfern*innen sowie Weiterbildungsbeauftragten der Kammern liefert hierzu innerhalb des vorgegebenen Untersuchungsdesigns neue Erkenntnisse zu den nachfolgend beschriebenen, vom Auftraggeber definierten Forschungsfragen.

3. Zielsetzung und Untersuchungsdesign

3.1. Ziele der Studie und forschungsleitende Fragestellungen

Die Studie zielt darauf ab, ein Gesamtbild zum Stand des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in zu vermitteln. Damit sollen die Attraktivität und Akzeptanz des Abschlusses eingeschätzt werden können. Neben den Erfahrungen der Absolventinnen und Absolventen mit der Fortbildung und der beruflichen Verwertbarkeit des Abschlusses wird zu diesem Zweck die Sichtweise der Bildungsdienstleister, die die Vorbereitungskurse anbieten sowie diejenige der Kammern, die die Prüfungen organisieren und durchführen bzw. die der Prüfungsausschüsse berücksichtigt. Dabei soll neben den Beweggründen für das Vorhalten eines Angebots auch eruiert werden, warum Angebot nicht oder nicht mehr vorgehalten wird. Sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten in den Einschätzungen der Zielgruppen sind dabei gleichermaßen von Bedeutung.

Aus den Ergebnissen soll abgeleitet werden, wie die Attraktivität des Abschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in insgesamt gesteigert werden kann. Dabei werden Strategien zur gezielten Verbesserung des Bekanntheitsgrades, die ihrerseits zur verstärkten Aufnahme der Fortbildung führen, formuliert.

Der Untersuchung lagen die folgenden forschungsleitenden Fragestellungen, welche auf der Leistungsbeschreibung basieren und im Rahmen des Kickoffs mit dem Auftraggeber konkretisiert wurden, zugrunde:

Forschungsfragen zur Zielgruppe Absolventinnen und Absolventen

1. Welche **Motivation** lag der Aufnahme der Fortbildung zum/zur ‚Geprüften Berufspädagogen*in‘ zugrunde?
2. a) Wie groß war der **Bekanntheitsgrad** der Fortbildung im Vorhinein?
b) Wie wurde von der Fortbildung Kenntnis erlangt?
3. a) Wie werden die **Inhalte der Fortbildung** beurteilt?
b) Wie werden die individuellen Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten beurteilt?
4. a) Auf welche **Stellen/Positionen** bewarben sich Geprüfte Berufspädagogen*innen nach Abschluss ihrer Fortbildung?
b) Welche **Resonanz** erhielten sie auf ihre Bewerbungen?
5. a) Welche Erfahrungen wurden mit der **beruflichen Verwertbarkeit** der Fortbildung gemacht?
b) Welchen **Mehrwert** hat die Fortbildung für Arbeitgeber und die ausgeübte Tätigkeit?

Forschungsfragen zur Zielgruppe Weiterbildungsbeauftragte der Kammern und Bildungsdienstleistern sowie Prüfende

6. a) Welche **Resonanz** erhalten Kammern und Bildungsdienstleister auf ihre Angebote zum/zur ‚Geprüften Berufspädagogen*in‘?
b) Welche **Bedeutsamkeit** wird dieser Fortbildung beigemessen?
7. a) Wie beurteilen Kammern und Bildungsdienstleister die **Inhalte** dieser Fortbildung?
b) Wie beurteilen Kammern und Bildungsdienstleister die **Attraktivität** dieser Fortbildung?
8. a) Welche **Gründe** liegen dem **Angebot der Fortbildung** zugrunde?
b) Welche **Gründe** liegen zugrunde, wenn die Fortbildung **nicht angeboten** wird?
9. Wie könnte aus Sicht von Kammern und Bildungsdienstleistern die **Nachfrage** nach dieser Fortbildung verbessert werden?

Die Forschungsfragen wurden im Zuge der Entwicklung der Interviewleitfäden weiter ausdifferenziert und in Bezug zur Zielgruppe konkretisiert (s. u.).

3.2. Design und Ablauf der Untersuchung

Die Durchführung der Studie verlief in drei zentralen Arbeitsphasen einschließlich des Berichtswesens. Im Folgenden werden die durchgeführten Arbeitsschritte erläutert. Herr Prof. Dr. Andreas Diettrich (Universität Rostock), der seit vielen Jahren als Experte zu Fragestellungen das betriebliche Bildungspersonal betreffend forscht und lehrt, wirkte konzeptionell bei der Planung und Konzeption der Studie, der Datenerhebung sowie bei der Auswertung und Berichtslegung der Forschungsergebnisse mit.

Die *erste Arbeitsphase* diente der Entwicklung des Befragungsinstruments (Dimensionen der Befragung, Interviewleitfaden) mit Ausdifferenzierung der Forschungsfragen, der Herstellung des Feldzugangs, der Auswahl der Interviewpartner*innen (Zugangskonzept) sowie der Abstimmung mit dem Auftraggeber zum Projekt. Letztgenanntes fand statt in Form einer Auftaktveranstaltung (Kick-off).

In der *zweiten Arbeitsphase* wurde die Datenerhebung durchgeführt und inhaltsanalytisch im Hinblick auf die in der ersten Arbeitsphase ausdifferenzierten Forschungsfragen mittels der entwickelten Interview- und Kodierleitfäden ausgewertet.

Die Arbeitsschritte der *dritten Arbeitsphase* dienten der Vorbereitung und Organisation der kommunikativen Prozesse zur Validierung der Ergebnisse durch einen ausgewählten Expertenkreis, der in Abstimmung mit dem Auftraggeber zusammengestellt wurde und mit dem Thema vertraute Vertreter*innen aus Bildungsforschung, Bildungspraxis, Ordnungsarbeit und der Sozialpartner umfasste. Deren Wissen und Erfahrungen ergänzten die Erkenntnisse des Forschendenteams. Ebenfalls in dieser Arbeitsphase wurde der Abschlussbericht verfasst, welcher die Ergebnisse aus den Befragungen sowie aus dem Expertenworkshop beinhaltet.

4. Methodisches Vorgehen

4.1. Datenerhebung

Die forschungsleitenden Fragestellungen der Studie fokussieren sowohl auf die Nachfrage des Fortbildungsabschlusses durch Weiterbildungsinteressierte als auch auf die Angebotsseite in Bezug auf Vorbereitungslehrgänge sowie Prüfungen, wobei drei Befragungsgruppen einbezogen wurden: Auf der Nachfrageseite wurden Absolventinnen und Absolventen des/r „Geprüften Berufspädagogen*in“ befragt. Auf der Angebotsseite wurden einerseits Weiterbildungsbeauftragte und Prüfende der Kammern sowie andererseits Verantwortliche von Bildungsdienstleistern befragt. Eine Befragung von Betrieben als (potenzielle) Arbeitgeber von Geprüften Berufspädagoginnen und Berufspädagogen erfolgte nicht. Die Stichprobengröße für jede der drei Zielgruppen wurde gemäß Auftrag auf 15 Interviewteilnehmer*innen

festgelegt, sodass insgesamt 45 Interviews zu führen waren. Die Interviews sollten ca. eine Stunde dauern. Zur Unterscheidung der Perspektiven der Befragungsteilnehmer*innen wurden problemzentrierte Interviews mit unterschiedlichen Interviewleitfäden geführt, wobei sich die Leitfäden der Angebotsseite nur marginal unterscheiden.

Nach Witzel (1982) bieten *problemzentrierte qualitative Interviews* als narrative Gespräche einen geeigneten methodischen Zugang zur Exploration und Rekonstruktion beruflicher Lebensverläufe und Entscheidungen aus Sicht der Befragten (vgl. u. a. Fuchs 1984). Sie ermöglichen eine unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität: „...ein diskursiv-dialogisches Verfahren, das die Befragten als Experten*innen ihrer Orientierungen und Handlungen begreift“ (Diller, Festner, Freiling 2011, S. 16).

Der subjektive Blickwinkel bei der Beurteilung des zu erforschenden Gegenstands fokussiert ‚Motive‘, ‚Intentionen‘, ‚Bewertung‘. Handlungsmotive, Hintergründe von Bildungsentscheidungen und -revisionen sowie Motivlagen für die beruflichen Entwicklungs- und Bildungswege, die auf diese Weise transparent gemacht werden.

Um die Befragten frei zu Wort kommen zu lassen und die zuvor benannten Fragestellungen erfassen zu können (Gegenstandsorientierung), konnten keine standardisierten Instrumente eingesetzt werden (vgl. Mayring 2016).

Im Folgenden werden die Auswahl der Interviewpartner und die Genese der Befragungsinstrumente für die Zielgruppen skizziert.

4.1.1. Befragung der Absolventinnen und Absolventen

Auf der Seite der Nachfrage wurden folgende Kriterien mit dem Auftraggeber zur Auswahl der zu interviewenden Absolventinnen und Absolventen festgelegt (in Klammern angegeben sind die Gründe für die Kriterien):

- Räumliche Verteilung aufgrund von Prüflingszahlen: 2-3 pro ausgewählten IHK Standort (deutschlandweite Erhebung)
- Prüfungsjahrgänge: 2010-2014 (Aktualität der Befragungsergebnisse, Leistungsbeschreibung)

Interviewleitfaden

Die Fragestellungen an die Absolventinnen und Absolventen der Fortbildung beziehen sich in einer stärker biografischen Perspektive auf drei Phasen, die der Entscheidungsfindung für die Fortbildung (Intention, Motive, erwogene Weiterbildungsalternativen), der Teilnahme am Vorbereitungslehrgang und an der Prüfung sowie auf die beruflich-betriebliche Ein-

mündung nach erfolgreicher Absolvierung der Prüfung. Thematisch beziehen sich die Frageblöcke deshalb u. a. auf die gewählte Vorbereitung zur Prüfung, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (auch im Hinblick auf eventuelle Bewerbungen mit dem Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in), die Verwertbarkeit des Fortbildungsabschlusses bei den bisherigen beruflichen Aufgaben und die Übernahme neuer beruflicher Aufgaben und Tätigkeiten.

Tabelle 2 gibt eine Übersicht über die erkenntnisleitenden Fragestellungen in den drei Phasen sowie die Dimensionen der Befragung.

Tabelle 2: Dimensionen der Befragung von Absolventinnen und Absolventen

Erkenntnisleitende Fragestellung		Dimensionen der Befragung
Entscheidungsphase	Motivation zur Aufnahme der Fortbildung	Retrospektive Reflexion: <ul style="list-style-type: none"> bisherige berufliche Tätigkeiten Fortbildungsmotivation, Veränderungsziele
	Bekanntheitsgrad der Fortbildung / Kenntnis von der Fortbildung	Retrospektive Reflexion: <ul style="list-style-type: none"> Aufmerksamkeit, Verkaufsargumente Unterstützung beim Fortbildungsvorhaben Abwägung individueller Alternativen (u. a. Aus- und Weiterbildungspädagoge) Art der Vorbereitung
Fortbildungsphase	Beurteilung des Vorbereitungslehrgangs	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: <ul style="list-style-type: none"> persönlicher Aufwand (zeitlich, Niveau) Qualität des Unterrichts Betreuung
	Inhalte der Fortbildung	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: <ul style="list-style-type: none"> Inhalte des Vorbereitungslehrgangs mögliche Zweifel am Sinn des Vorbereitungslehrgangs oder dem Fortbildungsabschluss
Beschäftigungsphase	Stellen / Positionen	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: <ul style="list-style-type: none"> berufliche Veränderungen ggf. Arbeitgeberwechsel potenzielle Stellen / Aufgabenspektrum aus Absolventensicht
	Resonanz auf Bewerbungen	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: <ul style="list-style-type: none"> Eindruck der Verwertbarkeit des Fortbildungsabschlusses auf Arbeitgeberseite
	Berufliche Verwertbarkeit	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: <ul style="list-style-type: none"> Relevanz der Inhalte des Fortbildungsabschlusses für berufliche Tätigkeit
	Mehrwert	Prospektive Betrachtung: <ul style="list-style-type: none"> Nutzen des Abschlusses für berufliche Entwicklung Nutzen für das persönliche Kompetenzprofil Lohnen des Fortbildungsabschlusses Empfehlen des Fortbildungsabschlusses weitere Fortbildungsaktivitäten

Die konkreten Fragestellungen können dem Interviewleitfaden für Absolventinnen und Absolventen im Anhang entnommen werden.

4.1.2. Befragung der Bildungsdienstleister

Auswahl

Für die Zielgruppe der Entscheidungsträger bei Bildungsdienstleistern erfolgte eine systematische Recherche potenzieller Dienstleister für die ausgewählten IHK-Standorte (via WIS der DIHK). Ferner wurden in den Telefonaten mit den Kammern ergänzende Informationen gesammelt, welche der Bildungsdienstleister ggf. als potenzielle Befragungsteilnehmer einzustufen und welche Ansprechpartner zu kontaktieren sind (zum Beispiel aufgrund von langer Kooperationserfahrungen oder zur Identifikation von Bildungsdienstleistern, welche früher den/die Geprüften Berufspädagogen*in angeboten haben und es jetzt nicht mehr tun).

Die Auswahl beruhte auf mit dem Auftraggeber abgestimmten Kriterien:

- Räumliche Verteilung bzgl. Prüflingszahlen: 1-3 pro ausgewählten IHK Standort
- Turnus des Angebots:
 - Bildungsdienstleister, die Vorbereitungslehrgänge zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in aktuell anbieten (Schwerpunkt)
 - Große Anbieter, die Vorbereitungslehrgänge zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in nicht anbieten (ca. 2)
 - Bildungsdienstleister, die Vorbereitungslehrgänge zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in angeboten haben, aber jetzt nicht mehr (ca. 2)
 - Bildungsdienstleister, die Vorbereitungslehrgänge zum Aus- und Weiterbildungspädagogogen anbieten, zum/zur Berufspädagogen*in aber nicht (ca. 2)

Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden für die Vertreter*innen der Bildungsdienstleister wurde so angelegt, dass er sich nur geringfügig vom Interviewleitfaden für Kammervertreter*innen sowie Prüfende unterscheidet. Gleichzeitig wurde die Resonanz von verschiedenen Beteiligten (Teilnehmende, Interessenten*innen, Unternehmen, Bildungsmanager*innen) auf die Angebote zum Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in erhoben. Dadurch sollte eine Vergleichbarkeit der Befragungen auf der Angebotsseite erreicht werden.

Tabelle 3: Dimensionen der Befragung von Vertreterinnen und Vertretern von Bildungsdienstleistern

Erkenntnisleitende Fragestellung		Dimensionen der Befragung
Allgemeines zum Standort bzw. Einzugsgebiet		Retrospektive Reflexion: Leistungsspektrum Zielgruppen Wirtschaft/Struktur des Einzugsbereiches regionale Herausforderungen Besonderheiten
	Gründe für / gegen das Angebot	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: Format / Turnus / Teilnehmendenzahlen wirtschaftliche Aspekte regionale / inhaltliche Erwägungen Nachfrage Weiterbildungsinformationssystem der DIHK
Angebot an Vorbereitungslehrgängen	Beratung und Information, speziell zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: Werbemaßnahmen Informationsangebote
	Inhalte der Fortbildung	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: Tätigkeitsbereiche Relevanz der Inhalte für unternehmerische Verwertbarkeit Bedeutung für Leitungsfunktionen
Inhalte und Attraktivität des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in	Attraktivität der Fortbildung	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: Zielgruppen (Absolventen*innen und Unternehmen)
	Resonanz zur Fortbildung	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: Absolventen*innen Interessierte Unternehmen / Arbeitgeber Dozierende / Lehrgangsverantwortliche Bildungsmanager/-innen
Resonanz zum und Bedeutsamkeit des Fortbildungsabschlusses	Bedeutsamkeit der Fortbildung	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: Absolventen*innen Unternehmen / Arbeitgeber
		Prospektive Betrachtung: Möglichkeiten bei den Kammern Möglichkeiten bei den Absolventen Möglichkeiten bei den Arbeitgebern Veränderungen im Aus- und Weiterbildungsverhalten von Unternehmen Weiterentwicklung des Fortbildungsabschlusses zusammenfassende Bewertung
Verbesserung der Nachfrage		

Die konkreten Fragestellungen können dem Interviewleitfaden für Verantwortliche bei Bildungsdienstleistern im Anhang entnommen werden.

4.1.3. Befragung der Weiterbildungsbeauftragten und Prüfenden

Auswahl

Für die Auswahl zu interviewender Kammern mussten zunächst diejenigen Kammerbezirke identifiziert werden, welche Bezüge zum Fortbildungsabschluss haben. Tabelle 4 gibt eine Übersicht über IHK-Standorte, die Prüfungen anbieten bzw. in deren Region laut Weiterbildungsinformationssystem der DIHK Vorbereitungslehrgänge durch Bildungsdienstleister existieren.

Tabelle 4: Kammerbezirke mit Bezug zum Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in (Stand November 2018)

Bundesland	IHK-Standort	Anzahl Prüfungen 2011 - 2014	Vorbereitungslehrgänge (Anzahl der Bildungsdienstleister laut WIS)	Prüfung
Baden-Württemberg	Stuttgart	26	5	bei Bedarf
	Hochrhein-Bodensee (Konstanz)	47	3	bei Bedarf
Bayern	München	31	4	Regelmäßig
Brandenburg	Potsdam	47	---	bei Bedarf
Hamburg	Hamburg	67	3	Regelmäßig
Mecklenburg-Vorpommern	Rostock	19	1	Regelmäßig
	Schwerin	47	1	bei Bedarf
Nordrhein-Westfalen	Dortmund	34	3	Regelmäßig
	Bonn	29	---	Regelmäßig
Thüringen	Gera	24	3	Ehemals

Die Auswahl der interviewten Standorte erfolgte über mit dem Auftraggeber abgesprochenen Kriterien:

- Räumliche Verteilung aufgrund von Prüflingszahlen: 1 Weiterbildungsbeauftragte*r unter Berücksichtigung von Geographie und Wirtschaftsstruktur bzw. 1-2 Prüfende pro ausgewähltem Kammerbezirk
- Jahrgänge: Prüfungsangebot im Zeitraum 2011 - 2014

- Turnus: Prüfungsangebot bei Bedarf oder regelmäßig vorhanden bzw. mindestens 1 Bildungsdienstleister über WIS ausgewiesen, der Vorbereitungslehrgänge zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in anbietet.

Interviewleitfaden

Die Befragung der Angebotsseite hatte zum Ziel, die Situation von Geprüften Berufspädagoginnen und Berufspädagogen sowie des Fortbildungsabschlusses durch Hinzunahme der Perspektive von Prüfenden sowie von Weiterbildungsbeauftragten verschiedener Industrie- und Handelskammern zu verdeutlichen. Zum einen sollte die Relevanz des Fortbildungsabschlusses für die Kammern und Bildungsdienstleister im Hinblick auf abgenommene Prüfungen bzw. angebotene Vorbereitungslehrgänge beurteilt werden. Gleichzeitig wurde die Resonanz von verschiedenen Beteiligten (Teilnehmende, Interessierte, Unternehmen, Bildungsmanager*innen) auf die Angebote zum Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in erhoben. Tabelle 5 gibt einen Überblick zu den Dimensionen der Befragung von Weiterbildungsbeauftragten der Kammern und deren Prüfende.

Tabelle 5: Dimensionen der Befragung von Weiterbildungsbeauftragten der Kammern und deren Prüfende

Erkenntnisleitende Fragestellung		Dimensionen der Befragung
Allgemeines zum Standort bzw. Einzugsgebiet (nicht für Prüfer*innen)		Retrospektive Reflexion: <ul style="list-style-type: none"> • Leistungsspektrum • Zielgruppen • Wirtschaft/Struktur des Einzugsbereiches • regionale Herausforderungen • Besonderheiten
Allgemeines zur beruflichen Tätigkeit (nur Prüfer*innen)		Retrospektive Reflexion <ul style="list-style-type: none"> • unterrichtete Fächer, Tätigkeiten • beschäftigendes Unternehmen • Qualität der Prüfungen und -teilnehmenden
Angebot an Vorbereitungslehrgängen (nicht für Prüfer*innen)	Gründe für / gegen das Angebot	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: <ul style="list-style-type: none"> • Format / Turnus / Teilnehmendenzahlen • wirtschaftliche Aspekte • regionale / inhaltliche Erwägungen • Nachfrage • Weiterbildungsinformationssystem der DIHK
	Beratung und Information, speziell zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: <ul style="list-style-type: none"> • Werbemaßnahmen • Informationsangebote
	Prüfungen (nur Kammern)	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: <ul style="list-style-type: none"> • Gründe dafür/ dagegen, Prüfungen anzubieten • Akquise von Prüfern
Inhalte und Attraktivität des Fortbildungsabschlusses	Inhalte der Fortbildung	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: <ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeitsbereiche • Relevanz der Inhalte für unternehmerische Verwertbarkeit • Bedeutung für Leitungsfunktionen

Erkenntnisleitende Fragestellung		Dimensionen der Befragung
Geprüfte*r Berufspädagoge*in	Attraktivität der Fortbildung	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: <ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppen (Absolventen*innen und Unternehmen)
Resonanz zum und Bedeutsamkeit des Fortbildungsabschlusses	Resonanz zur Fortbildung	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: <ul style="list-style-type: none"> • Absolventen*innen • Interessierte • Unternehmen / Arbeitgeber • Dozenten / Lehrgangsverantwortliche • Bildungsmanager
	Bedeutsamkeit der Fortbildung	Beurteilung auf Erfahrungsbasis: <ul style="list-style-type: none"> • Absolventen*innen • Unternehmen / Arbeitgeber
Verbesserung der Nachfrage		Prospektive Betrachtung: <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeiten bei den Kammern • Möglichkeiten bei den Absolventen • Möglichkeiten bei den Arbeitgebern • Veränderungen im Aus- und Weiterbildungsverhalten von Unternehmen • Weiterentwicklung des Fortbildungsabschlusses • zusammenfassende Bewertung

Die konkreten Fragestellungen können den Interviewleitfäden für Weiterbildungsbeauftragte bzw. Prüferinnen und Prüfern im Anhang entnommen werden.

4.2. Datenaufbereitung und –auswertung

Die Auswertung der in den Interviews gewonnen Daten erfolgte für die Untersuchungsebenen getrennt mittels qualitativer Inhaltsanalyse entlang der nachfolgend dargestellten Auswertungsschritte (vgl. Mayring 2010, S. 85 ff.; Kuckartz 2014, S. 77 ff.):

Tabelle 6: Auswertungsschritte (nach Mayring 2010; Kuckartz 2014)

Verfahrensschritte	Teilschritte
1. Aufbereitung des Datenmaterials	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung der zusammenfassenden Interviewprotokolle (Fallzusammenfassung)
2. Festlegung der Analyseeinheiten	
3. Theoriegeleitete Erstellung des Kategoriensystems (deduktives Vorgehen)	<ul style="list-style-type: none"> • Orientierung an bestehenden Studien • Orientierung an den forschungsleitenden Fragestellungen • Bestimmung der Strukturdimensionen und Ausprägungen
4. Erster Materialdurchlauf	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung von ca. 25% des Datenmaterials

Verfahrensschritte	Teilschritte
5. Prüfung und Modifizierung des Kategoriensystem (induktiv)	<ul style="list-style-type: none"> Anpassung und Ergänzung des Systems thematischer Codes Überarbeitung der Kategoriendefinitionen
6. Zweiter Materialdurchlauf	<ul style="list-style-type: none"> Ggf. Überarbeitung der Codierungen des ersten Materialdurchlaufs Codierung des restlichen Datenmaterials
7. Ergebnisaufbereitung	<ul style="list-style-type: none"> Darstellung gleicher und unterschiedlicher Ausdeutungen zu den abgefragten Themenbereichen Gruppierung gleicher Themen (Quantifizierung/Gewichtung) Selektion einzelner Themen (vertiefte Einzelfallinterpretation)

Vorteil dieser Vorgehensweise im Rahmen der Auswertung ist es, zentrale Ergebnisse mit Blick auf das Erkenntnisinteresse verdichtet darzustellen, um Resultate der Studie besonders prägnant zu verdeutlichen.

Im gesamten Untersuchungsprozess wurden die von Philipp Mayring formulierten und begründeten sechs *Gütekriterien qualitativer Forschung* anhand von forschungspraktischen Maßnahmen beachtet (vgl. Mayring 2016, S. 144 ff.). Die wichtigsten sind der folgenden Tabelle 7 zu entnehmen:

Tabelle 7: Gütekriterien im Forschungsprozess (nach Mayring 2016)

Gütekriterium	Umsetzung im Projekt
1. Verfahrensdokumentation	<ul style="list-style-type: none"> Abgestimmter Auftragsgegenstand (Explikation) Abgestimmtes methodisches Vorgehen, Befragungsinstrumente Aufzeichnung, Protokollierung der Interviews Protokolle von Arbeitstreffen und Vereinbarungen
2. Argumentative Interpretationsabsicherung	<ul style="list-style-type: none"> Interviewer-/Auswertungsschulung Diskursiv-dialogisches Interviewverfahren Einheitliche Instrumente für Interviews und Auswertung Einheitliche Codierung des Interviewmaterials Intersubjektive Entwicklung des Kategoriensystems
3. Regelgeleitetheit	<ul style="list-style-type: none"> Festgelegtes systematisch sequenzielles Vorgehen Arbeitsteiliges Abarbeiten gemeinsamer Arbeitspläne
4. Nähe zum Gegenstand	<ul style="list-style-type: none"> Auf Intention/Fragenstellung abgestimmte Instrumente Intersubjektive Bilanzierung von Interviews, Auswertung Reflexion der Erkenntnisfortschritte/offenen Fragen
5. Kommunikative Validierung	<ul style="list-style-type: none"> Konsensuelle Validierung: Verständnis Interviewaussagen, Interpretation, Argumentativ begründete Auswertung, Schlussfolgerungen Expertenworkshop zu den Resultaten
6. Triangulation	<ul style="list-style-type: none"> Organisation mehrerer unterschiedlicher Feldzugänge Perspektiven von Absolventen, Absolventinnen, Experten Forschungs-, Auswertungs- Interpretationsmethoden Einschätzungen von Auftraggeber, Auftragnehmer, Experten, Interviewten

Tabelle 8: Kategoriensystem für Absolventeninterviews

Kategorie	Unterkategorien
Entscheidungsphase	<ul style="list-style-type: none"> • Vorherige Tätigkeit(en) • Beratung • Unterstützung • externe Anlässe • Gründe / persönliche Motive • Entscheidungsalternativen • Art der Fortbildungsmaßnahme – Gründe • Zusatzqualifikation Aus- und Weiterbildungspädagoge – Gründe
Fortbildungsphase	<ul style="list-style-type: none"> • Aufwand • Beurteilung Vorbereitungslehrgang • Zweifel • Prüfung
Beschäftigungsphase	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderte Tätigkeit • Arbeitgeberwechsel • Relevanz für berufliche Tätigkeit • Akzeptanz bei Unternehmen aus Sicht der Absolventen
Interviewabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungsabschluss gelohnt? • Weiterbildungspläne • Ergänzungen / Sonstiges • Empfehlungen aus individueller Sicht

Bei jedem Interview wurde eine Erlaubnis eingeholt, das Interview elektronisch mitzuschneiden. Auf Basis des Mitschnitts erfolgte eine Zusammenfassung des Interviewmaterials mit der Prämisse, möglichst „im Wording“ der Interviewten zu bleiben, um deren Aussagen authentisch in die Auswertung einzubeziehen.

Die Auswertung der gesprächsnahen Interviewprotokolle erfolgte mit der Software MAXQDA. Die Kategorien wurden aus den operationalisierten Fragestellungen deduktiv abgeleitet und anschließend anhand des Interviewmaterials induktiv erweitert. Tabelle 8 gibt einen Überblick zum Kategoriensystem für die Interviews mit den Absolventinnen und Absolventen.

Tabelle 9 zeigt einen aggregierten Überblick der Kategoriensysteme für die Interviews mit Vertretern*innen der Bildungsdienstleister, Weiterbildungsbeauftragten der Kammern sowie deren Prüfenden. Auf Basis der Kategoriensysteme wurden mit der Software Textabschnitte*inhalte aus dem Interviewmaterial theoriegeleitet herausgefiltert.

Tabelle 9: Aggregiertes Kategoriensystem für Interviews mit Verantwortlichen bei Bildungsdienstleistern, Weiterbildungsbeauftragten der Kammern sowie deren Prüfende

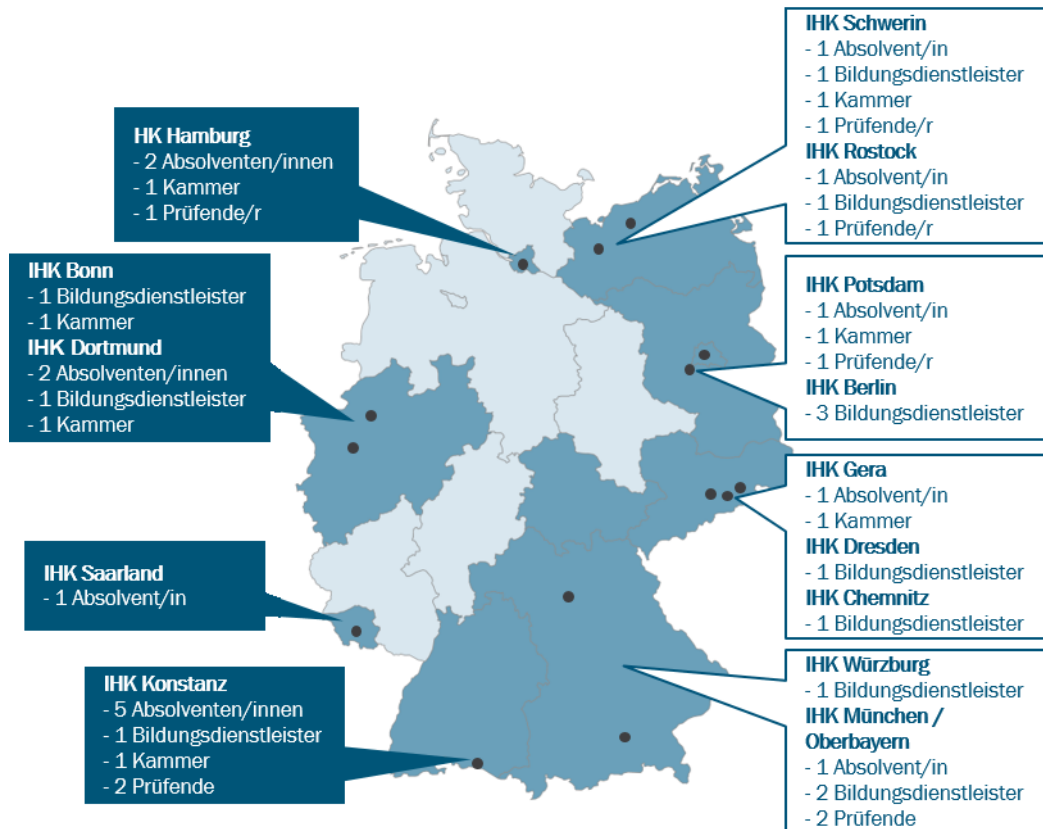
Kategorie	Unterkategorien
Allgemeines zum Standort und Einzugsbereich	<ul style="list-style-type: none"> Wirtschaftsstruktur aktuelle Herausforderungen Besonderheiten
Angebote und Vorbereitungslehrgänge	<ul style="list-style-type: none"> Art der eigenen Vorbereitungslehrgänge Gründe für Angebot eigener Vorbereitungslehrgänge Vorbereitungslehrgänge externer Bildungsdienstleister
Beratung und Information	<ul style="list-style-type: none"> Interesse und Bekanntheitsgrad Werbung für den/die Geprüften Berufspädagogen*in fehlende Verwertbarkeit bei Unternehmen spezielle Beratung zum Berufspädagogen
Prüfung	<ul style="list-style-type: none"> Gründe Akquise von Prüfern
Inhalte, Attraktivität	<ul style="list-style-type: none"> Tätigkeitsbereiche, für der/die Berufspädagoge*in qualifiziert Relevanz für berufliche Praxis Bedeutung für Leitungsfunktionen Attraktivität für Arbeitgeber Mögliche Zielgruppen
Resonanz, Bedeutsamkeit	<ul style="list-style-type: none"> Eigene Relevanz Resonanz / Rückmeldungen Bedeutsamkeit des Abschlusses Verbleib des Absolventen
Verbesserung der Nachfrage	<ul style="list-style-type: none"> Vorschläge zur Verbesserung aus Sicht Veränderungen in der Aus- und Weiterbildungslandschaft / -organisation Positionen der Kammern
Interviewabschluss	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenfassende Bewertung Ergänzungen / Sonstiges

Insgesamt konnten die 45 Interviews in geplantem Umfang umgesetzt werden, wobei insbesondere die Generierung der 15 Interviews mit Bildungsdienstleistern nur mit hohem Zusatzaufwand möglich war. Auf Wunsch der Interviewten konnten drei der 15 Interviews mit Kammervertretern/Prüfenden und drei der 15 Interviews mit Bildungsdienstleistern nur telefonisch realisiert werden (zu den Grenzen des vorgegebenen Untersuchungsdesigns und der Rahmenbedingungen vgl. zusammenfassend Abschnitt 6.3). Die insgesamt knapp 35 Stunden Interviewmaterial wurden zunächst zu Interviewprotokollen verdichtet und anschließend mittels MAXQDA ausgewertet. Hierbei wurden die Aussagen 12 Kategorien mit 46 Unterkategorien zugeordnet und insgesamt 881 Codierungen vorgenommen.

5. Ergebnisdarstellung

5.1. Beschreibung der Untersuchungssamples

Abbildung 2: Räumliche Verteilung aller Interviewten (Karte: © OpenStreetMap-Mitwirkende; eigene Darstellung)



5.1.1. Strukturmerkmale der Absolventinnen und Absolventen

Es wurden auf der Nachfrageseite 15 Absolventinnen und Absolventen des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in befragt.

Tabelle 10: Strukturmerkmale der Absolvent*innen in der Übersicht

TN Nr.	Geschlecht, Alter	Höchster Schulabschluss	Berufsabschluss	Studium	Aktuelle Tätigkeit (Beschäftigungsstatus)	Prüfungsjahr	Kammer
A01	w, 50-60 J.	Fachabitur	Bauchzeichnerin	Bachelor	wissenschaftliche Mitarbeiterin (angestellt)	2010	München
A02	m, 40-50 J.	Fachabitur	Versicherungskaufmann	Master	Notfallsanitäter, Sozialarbeiter (angestellt)	2011	Hochrhein-Bodensee
A03	w, 50-60 J.	Fachabitur	Betriebswirtin	---	Unternehmensberatung (selbständig)	2012	Hochrhein-Bodensee
A04	w, 50-60 J.	Realschule/Mittlere Reife	Informatikkauffrau	---	Berufstrainerin; Koordinatorin (angestellt)	2013	Potsdam
A05	m, 40-50 J.	Fachabitur	Kaufmann im Einzelhandel	---	Lehrer und Dozent (selbständig)	2013	Potsdam
A06	m, 40-50 J.	Fachabitur	Kaufmann im Einzelhandel	---	Dozent (angestellt)	2010	Dortmund
A07	m, 50-60 J.	Abitur	Physiotherapeut	Bachelor	Abteilungsleiter (angestellt)	2013	Dortmund
A08	m, 50-60 J.	Realschule/Mittlere Reife	Landmaschinenschlosser; Meister Metallbau	---	Schlossermeister; Führungskraft (angestellt)	2013	Gera
A09	m, ---	---		---	(angestellt)	---	Hochrhein-Bodensee
A10	m, 30-40 J.	Fachabitur	Versicherungskaufmann	---	Schulsozialarbeiter (angestellt)	2011	Hochrhein-Bodensee
A11	w, --	Realschule/Mittlere Reife	Maschinenbediener	---	Metallbauer (angestellt)	2010	Potsdam
A12	m, ---	Abitur	Kaufmann im Einzelhandel	---	Ausbilder (angestellt)	2014	Hamburg
A13	m, 50-60 J.	Realschule/Mittlere Reife	Stahlbauschlosser	---	Ausbildungsleiter (angestellt)	2010	Bonn
A14	w, 50-60 J.	Abitur	Techniker, Baustoffprüfer, Baufacharbeiter	---	Weiterbildner (angestellt)	2016	Rostock
A15	w, 40-50 J.	Polytechnische Oberschule	Restaurantfachfrau	im Studium	Projektmanager (angestellt)	2008/2011 (landes-/bundesweite Prüfung)	Schwerin

- **Geschlecht:** Sechs der Befragten sind weiblich und neun männlich.
- **Alter:** Die Mehrzahl (n = 6) ist zwischen 50 und 60 Jahre alt, drei sind zwischen 40 und 50 Jahre alt.

- **Schulabschluss:** Sechs der befragten Absolventinnen und Absolventen ($n = 6$) haben die Fachhochschulreife, vier haben einen Realschulabschluss bzw. mittlere Reife.
- **Berufsabschluss:** Drei der befragten Absolventinnen und Absolventen haben vor dem Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in studiert (Bachelor Bildungswissenschaften, Erziehungswissenschaften sowie Physiotherapie). Bei den Berufsabschlüssen wurden am häufigsten kaufmännische Ausbildungen (Kaufmann im Einzelhandel, Versicherung) und handwerkliche Ausbildungen (Bauzeichner, Schlosser) genannt.
- **Beschäftigungsstatus:** Bis auf zwei selbstständige Personen sind alle Befragten angestellt. Die Selbstständigen arbeiten als Unternehmensberater und Dozent in der Erwachsenenbildung.
- **Räumliche Verteilung:** Abbildung 2 zeigt die räumliche Verteilung der interviewten Absolventinnen und Absolventen.
- **Prüfungsjahrgang:** Die meisten Befragten haben im Jahr 2013 an der Prüfung teilgenommen (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Prüfungsjahrgänge der befragten Absolventinnen und Absolventen

	2010	2011	2012	2013	2014
Anteil	4	3	1	5	1

5.1.2. Strukturmerkmale der Bildungsdienstleister

Es sollten 15 Bildungsdienstleister nach den abgestimmten Kriterien befragt werden. Aus der Gesamtdarstellung der räumlichen Verteilung geht hervor, dass es gelungen ist, Bildungsdienstleister aus allen Teilen Deutschlands zu erreichen.

- **Größe der Bildungsdienstleister:** Acht der ausgewerteten Befragten gab an, große Bildungsdienstleister mit jährlich mehr als 800 Absolventinnen und Absolventen (alle angebotenen Lehrgänge) zu repräsentieren.
- **Verbindung zum Aus- und Weiterbildungspädagogen:** Acht der Bildungsdienstleister, die seit 2006 bzw. 2008 den/die Geprüfte*n Berufspädagogen*in bzw. dessen Vorgänger-Fortbildungsabschluss anbieten, wiesen explizit darauf hin, dass auch der Aus- und Weiterbildungspädagoge ein fester Bestandteil ihres Angebots ist.
- **Leistungsspektrum / Vorbereitungslehrgänge:** Die angebotenen Vorbereitungslehrgänge werden als reine Online-Seminare, als Präsenzlehrgänge sowie in Mischformen angeboten. Zum Leistungsspektrum der Bildungsdienstleister gehören darüber hinaus Vorbereitungslehrgänge zu weiteren Fortbildungsabschlüssen, Zertifikatslehrgänge, Maßnahmen für Arbeitsagenturen sowie Inhouse-Schulungen. Acht der Bil-

ungsdienstleister hat sich auf die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Betrieben als Zielgruppe spezialisiert, sieben sprechen mit den angebotenen Maßnahmen gezielt Einzelpersonen an, die sich beruflich weiterbilden möchten bzw. im Rahmen von Agenturmaßnahmen gefördert werden.

- **Beschäftigung von Geprüften Berufspädagoginnen und -pädagogen:** Acht der Bildungsdienstleister beschäftigt hauptamtlich eine Geprüfte Berufspädagogin bzw. einen Geprüften Berufspädagogen (einmal als Leitung sowie einmal in einem Forschungsprojekt), im Einzelfall auch mehrere. Darüber hinaus sind Geprüfte Berufspädagoginnen und Berufspädagogen als Honorarkräfte, freie Mitarbeitende in der Lehre, Dozierende, Lernbegleitende etc. bei Bildungsdienstleistern tätig. Alle Bildungsdienstleister sind als potenzielle Arbeitgeber interessiert am Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in.

5.1.3. Strukturmerkmale der Weiterbildungsbeauftragten und Prüfenden

Ziel war es, auf Basis der abgestimmten Kriterien (vgl. Kapitel 4.1.1) 15 Personen aus der Gruppe der Weiterbildungsbeauftragten der Kammern sowie deren Prüfende zu befragen. Die sieben interviewten Kammerbezirke (vgl. Abbildung 2) weisen folgende Strukturmerkmale auf:

- **Wirtschaftsstruktur:** Das Verhältnis der interviewten Kammerbezirke mit vornehmlich großen Unternehmen und Betrieben ($n = 3$), kleinen und mittelgroßen Unternehmen ($n = 2$) sowie gemischte Betriebsgrößen ($n = 2$) ist ausgewogen. Neben dem Dienstleistungssektor spielen in den ländlichen Kammerbezirken produzierende Betriebe (Stahl, Bergbau, Maschinenbau, Kunststoff) eine große Rolle.
- **aktuelle Herausforderungen:** Zu den aktuellen Herausforderungen der Wirtschaft zählen die interviewten Kammern den Fachkräftemangel, die Digitalisierung, den demographischen Wandel und die Verschiebung von Wirtschaftssektoren aus oder in den jeweiligen Kammerbezirk.
- **Interviewte:** Vier der sieben Interviewten haben eine kaufmännische Ausbildung (Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau). Die häufigsten Funktionen der Interviewten in der jeweiligen Kammer sind Weiterbildungsbeauftragte ($n = 3$) sowie Sachbearbeiter*in ($n = 3$).

Die Subgruppe der interviewten Prüfenden setzt sich wie folgt zusammen:

- **Geschlecht:** Die Hälfte der interviewten Prüfenden ist weiblich ($n = 4$), die andere Hälfte männlich.
- **Berufliche Tätigkeit:** Die interviewten Prüfenden sind am häufigsten diplomierte (Sozial-)Pädagogen*innen ($n = 2$) und Unternehmensberater*innen ($n = 2$).
- **Verbindung zum Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in:** Alle interviewten Prüfenden hatten entweder selbst den Fortbildungsabschluss Geprüfte*r

Berufspädagoge*in absolviert oder waren zuvor in Prüfungsausschüssen pädagogischer Fortbildungen tätig.

5.2. Die Fortbildung Geprüfte*r Berufspädagoge*in aus Perspektive der Absolventen*innen – Ergebnisse der Nachfrageseite

Die Absolventinnen und Absolventen wurden um Beantwortung der Forschungsfragen 1 bis 5 (siehe auch Abschnitt 3.1, S. 31) gebeten:

1. Welche **Motivation** lag der Aufnahme der Fortbildung zum ‚Geprüften Berufspädagogen‘ zugrunde?
2. a) Wie groß war der **Bekanntheitsgrad** der Fortbildung im Vorhinein?
b) Wie wurde von der Fortbildung Kenntnis erlangt?
3. a) Wie werden die **Inhalte der Fortbildung** beurteilt?
b) Wie werden die **individuellen Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten** beurteilt?
4. a) Auf welche **Stellen/Positionen** bewarben sich Berufspädagogen*innen nach Abschluss ihrer Fortbildung?
b) Welche **Resonanz** erhielten sie auf ihre Bewerbungen?
5. a) Welche Erfahrungen wurden mit der **beruflichen Verwertbarkeit** der Fortbildung gemacht?
b) Welchen **Mehrwert** hat die Fortbildung für Arbeitgeber und die ausgeübte Tätigkeit?

Der Strukturierung der Forschungsfragen folgend werden die Ergebnisse nachfolgend entsprechend des zeitlichen Verlaufs gegliedert. In Abschnitt 5.2.1, der die *Entscheidungsphase* in den Blick nimmt, werden zunächst die Forschungsfragen 1 und 2 und damit Motive, Bekanntheitsgrad der Fortbildung und der Informations- und Entscheidungsprozess thematisiert. Anschließend steht in Abschnitt 5.2.2 die *Fortbildungsphase* im Fokus. Hier werden die Ergebnisse in Bezug auf Inhalte, Verlauf und Abschluss der Fortbildung (Prüfung) und damit zu Forschungsfrage 3 dargestellt. Abschnitt 5.2.3 befasst sich mit der *Beschäftigungsphase und der Verwertung des Abschlusses* und beinhaltet die Ergebnisse zu den Forschungsfragen 4 und 5. Die Darstellung der Ergebnisse der inhaltsanalytischen Auswertung wird ergänzt durch Zitate aus den Interviews, die als Ankerbeispiele die Aussagen illustrieren, bevor eine Zusammenfassung zentraler Erkenntnisse den Abschluss bildet (Abschnitt 5.2.4).

5.2.1. Entscheidungsphase

Motivation zur Aufnahme der Fortbildung

Die Absolventinnen und Absolventen berichteten von einer Vielzahl von *persönlichen Motiven* und Gründen, warum sie die Fortbildung zum Berufspädagogen gemacht haben. Einige strebten eine *Anpassungsqualifizierung* an, weil sie entweder in ihrem früheren Tätigkeitsfeld unzufrieden waren und sich verändern wollten, bei anderen reichte die bisherige Qualifikation für die ihnen (bald) neu übertragenen Aufgaben nicht aus.

„Ich habe den Berufspädagogen gemacht, um ein Fundament zu bekommen und um mir eine weitere Perspektive zu eröffnen.“ A10 [20-21]

„Nur meine Fachausbildung und die Tätigkeit als Schlosser haben mir nicht gereicht.“ A08 [21-22]

Mit dem Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in zeigten die Absolventinnen und Absolventen *Aufstiegsinteresse*.

„Man hatte mir auch gesagt, dass ich die Stelle als Ausbildungsleiter im Sinne einer Nachfolgeregelung übernehmen könnte, wenn ich eine entsprechende Qualifikation aufweisen würde.“ A13 [18-19]

Vielfach war den Absolventinnen und Absolventen eine Erweiterung der beruflichen Kompetenzen wichtig. Dies wurde teilweise fachlich, prozessual sowie methodisch begründet.

„Entscheidend war für mich, dass ich zusätzlich zu dem, was ich beim Ausbilderschein gelernt habe, neues im Bereich Pädagogik lernen wollte. (...) Azubis etwas beizubringen hat mir schon immer Spaß gemacht. (...) Eben der Kontakt und das Pädagogische. (...) Der Berufspädagoge schien mir da besser geeignet zu sein als den Meister noch draufzusetzen, der ja mehr ins inhaltliche geht.“ A13 [17 ff.]

Zu den *externen Anlässen*, warum die Fortbildung begonnen wurde, wurden von den Absolventinnen und Absolventen berufliche und vertragliche Verpflichtungen genannt. Geförderte Bildungsdienstleister müssen nachweisen, dass das von ihnen auf bestimmten (Führungs-)Positionen eingesetzte Personal eine pädagogische Eignung hat. Auch der Nachweis einer Teilnahme an einer bestimmten Anzahl von Fortbildungen im Jahr ist verpflichtend.

„Für meinen jetzigen Job Schulleitung musste ich irgendetwas Pädagogisches machen.“ A07 [18-19]

„Damit [bestand] die Anforderung, dass die Mitarbeiter zwei Fortbildungen pro Jahr besuchen.“ A05 [21-22]

Unterstützung war für die Absolventinnen und Absolventen ebenfalls wichtig, um die Fortbildung zu beginnen und bis zur Prüfung durchzuziehen. Nur ein Absolvent berichtete, von niemandem unterstützt worden zu sein. Mehr als die Hälfte wurde finanziell oder durch Freistellung von ihrem Arbeitgeber bei der Fortbildung unterstützt. Die Absolventinnen und Absolventen profitierten auch (je nach Bundesland) von ihrem Bildungsurlaub, Bildungszeit etc. Als wichtig erwies sich schließlich das „Aufstiegs-BAföG“, welches die Hälfte der Absolventen*innen in Anspruch nahm.

Bekanntheitsgrad der Fortbildung/Kenntnis von der Fortbildung

Daneben zählte gute *Werbung* zu den wichtigsten externen Anlässen für den Fortbildungsabschluss. Informiert haben sich die Absolventen und Absolventinnen vor allem im Internet über Suchmaschinen. Genauso wichtig war für sie die Beratung vor Ort oder via Telefon bei einem Bildungsdienstleister sowie den Industrie- und Handelskammern. Auch das soziale Umfeld (Familie, Kolleginnen und Kollegen) der Interviewten hat teilweise zur Entscheidungsfindung beigetragen:

„Dann hat ein Kollege recherchiert und mich überzeugt – so einfach war das.“ A02 [25-26]

Die Entscheidung, eine umfangreiche Fortbildung wie den/die Geprüften Berufspädagogen*in zu beginnen, haben alle Interviewten sorgfältig abgewogen. Dazu gehörte auch, mögliche Alternativen zu erkennen, diese zu bewerten und sich dann bewusst für den Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagogen*in zu entscheiden. Als Alternativen wurden genannt:

- Meister-Abschluss: Wurde in einem Fall ausgeschlagen, da sich der/die Befragte beruflich in der Ausbildung verorten wollte. (A13 [26-28])
- Fachwirt-Fortbildung: Am Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagogen*in gefiel die Ausrichtung auf pädagogische Inhalte, mit fachlichen Inhalten waren die Befragten teilweise schon jahrelang konfrontiert. (A10 [24-25], A08 [36-37])
- Studium: Wurde oft verworfen, da die Voraussetzungen für ein Studium nicht erfüllt wurden. (A08 [35-36], A07 [34-35], A06 [33-34], A05 [16-17], A03 [40-41])

Die Zusatzqualifikation zum/zur *Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen*in* nahmen nur wenige befragte Berufspädagoginnen und Berufspädagogen wahr. Manche der Absolventinnen und Absolventen berichteten, dass ihre Bildungsdienstleister beide Fortbildungen modular ineinander integriert anboten, weshalb das Ablegen der Prüfung zum/zur Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen*in im Rahmen der Fortbildung zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in ermöglicht wird. Dies wurde von den wenigsten angestrebt, da der/die Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagoge*in als Teil des/der Geprüften Berufspädagogen*in und nicht als eigenständiger Fortbildungsabschluss mit eigenem Profil gesehen wird.

„Über beides hatte ich mich informiert, die Entscheidung fiel für den Berufspädagogen, weil der Mehraufwand im Vergleich zum Ertrag als gering angesehen wurde.“ A12 [30-31]

„Aus- und Weiterbildungspädagoge war nicht interessant, weil er Teilbereich des Berufspädagogen war.“ A06 [43-44]

5.2.2. Fortbildungsphase

Für die Fortbildungsphase werden der Vorbereitungslehrgang und die Inhalte der Fortbildung auf der Erfahrungsbasis der Teilnehmenden beurteilt.

Beurteilung des Vorbereitungslehrganges

Die Absolventinnen und Absolventen berichteten davon, dass der Vorbereitungslehrgang zum Berufspädagogen sehr aufwändig war, vor allem *zeitlich*.

„Vor allem zeitlich war das sehr aufwendig, ich saß oft nächtelang da und habe gelernt.“ A13 [40-41]

„Die Präsenzzeiten waren schon anstrengend. Und danach habe ich mich zuhause hingesetzt und das Ganze vor- und nachbereitet. Das war durchaus fordernd “ A07 [42-43]

Das *inhaltliche Niveau* der Fortbildung wurde ebenfalls als herausfordernd bewertet.

„Umfang (...) sehr hoch – aber angemessen und notwendig – ungewohnt für jemanden, der keinen Studienabschluss hat und die Erfahrungen noch nicht gesammelt hat als Unterschied zur Meisterschule.“ A06 [50-51]

Die Inhalte der Vorbereitungslehrgänge wurden wie folgt beschrieben:

- Die Lehrgänge waren inhaltlich sehr breit aufgestellt, was auch der späteren Prüfung entsprach und gut auf die Prüfung vorbereitet hat (z.B. A12 [51-52]).
- Teilweise wurde die Vertiefung einzelner Bereiche oder der Einbezug als relevant eingeschätzter Handlungsfelder (z. B. sonderpädagogische Fragestellungen) gewünscht (z.B. A12 [50-51], A11 [69-70], A05 [77-85]).
- Der Umfang der Inhalte wurde als angemessen wahrgenommen, wobei der Nutzen für die berufliche Tätigkeit sich erst nach der Prüfung zeigen konnte (z.B. A10 [72-73], A12 [50-51]).

Die *Qualität* des Unterrichts wurde von den Teilnehmenden überwiegend positiv bewertet. Die Qualität der Materialien war in der Einschätzung einiger Befragter anfangs nicht besonders gut.

„Am Anfang war das nicht besonders gut. Da es sich um einen der ersten Kurse handelte, mussten die Materialien erst erstellt und zusammengestellt werden. Sie wurden schnell überarbeitet, dann war die Qualität gut.“ A11 [58-59]

Die *Betreuer*innen* bzw. Dozierende der Vorbereitungslehrgänge waren erfahrene Praktiker*innen und ihre Hilfe wurde geschätzt. Je nach Lernsetting waren direkte Nachfragen vor Ort, per E-Mail oder in Chat- und Forensystemen möglich. Teilweise hätten sich die Absolventinnen und Absolventen noch mehr Unterstützung durch die Dozierenden gewünscht.

„Betreuer hätte hier aktiv werden sollen, um den Kontakt unter den Teilnehmenden zu forcieren.“ A10 [56-57]

„Da waren viele gute Dozenten dabei. Aber bei manchen dachte man sich: Die haben noch nie davon gehört, wie sie einem richtig helfen können.“ A07 [48-49]

Etwa ein Drittel der Absolventinnen und Absolventen hatte während des Vorbereitungslehrgangs *Zweifel am Sinn des Vorbereitungslehrgangs*. Dies lag an mangelhafter Organisation auf Seiten der Bildungsdienstleister sowie an Phasen mit starker beruflicher Belastung.

„Als es mit der Organisation holprig wurde gab es Beschwerden, jedoch raufte sich die Gruppe wieder zusammen.“ A01 [77-78]

„Ab und zu, in Phasen, in denen man beruflich stark eingespannt war. Trifft insbesondere auf Praktiker aus dem Ausbildungsbereich zu. Andere Teilnehmende ohne große einschlägige Berufspraxis konnten hier mehr Nutzen rausziehen.“ A05 [71-72]

Ein Absolvent berichtete, dass in seinem Jahrgang aufgrund hoher Belastung ein Drittel der Teilnehmenden abbrach. Am *Sinn des Fortbildungsabschlusses* zweifelten wenige der Befragten.

„Besonders bzgl. einzelner Themen [zweifelte ich], deren Relevanz nicht klar war (Umgang mit Schwerbehinderten).“ A11 [69-70]

„Es gab Diskussion unter den Teilnehmenden, da unklar war, welchen Nutzen der Abschluss Berufspädagogen bringt.“ A08 [75-76]

Auf die Prüfung fühlten sich die Interviewten gut durch die Vorbereitungslehrgänge vorbereitet. Kein Absolvent bzw. keine Absolventin war der Meinung, dass er oder sie die Prüfung ohne den Vorbereitungslehrgang bestanden hätte. *Unmittelbar nach der Prüfung* waren die Prüflinge der Meinung, das notwendige Wissen erworben zu haben, um zum Beispiel zukünftig Auszubildende sinnvoll betreuen zu können. Der persönliche Zugewinn war für viele Teilnehmende ebenfalls von großer Bedeutung.

„Eine andere Sicht auf die Erziehungswissenschaften. Das ist wesentlich spannender für mich geworden.“ A07 [62-63]

Beurteilung der Prüfungsphase

Bis auf wenige Ausnahmen sind die Absolventinnen und Absolventen der Meinung, dass die Prüfung für den Berufspädagogen sehr anspruchsvoll ist. Mit Ausnahme der Projektarbeit wird diese aber, trotz der fallbezogenen Aufgaben, als sehr ‚theoretisch‘ empfunden. Erfahrungen aus der Bildungspraxis konnten in der schriftlichen Prüfung nur punktuell eingebracht werden. Das Prüfungsformat der Projektarbeit passt nur für Teilnehmende gut, die diese auch mit einer entsprechenden Berufspraxis verbinden können. Fehlt diese, können die Anforderungen an die Projektarbeit nur unzureichend erfüllt werden.

Die Bewertung der Prüfungsleistungen wurde vereinzelt als ‚unfair‘ wahrgenommen, da neben der Musterlösung keine alternativen Lösungen zugelassen wurden und die Beurteilungen häufig auch nicht transparent und nachvollziehbar waren.

Der lange Zeitraum zwischen Abschluss des Lehrgangs und der Prüfung sowie der Prüfung und der Zertifikatserteilung von über 3 Monaten bis zu einem Jahr wird negativ hervorgehoben. Das betrifft vor allem diejenigen, die den Kurs in Vollzeit besuchen und einen direkten Anschluss suchen.

„Also sprich, wir reden über einen Zeitraum von fünf bis sechs Monaten. Und das ist einfach Wahnsinn.“ A05 [115-116]

5.2.3. Beschäftigungsphase und Verwertung

Die anschließende Beschäftigungsphase thematisiert die beruflichen Veränderungen nach der erfolgreichen Prüfung und ggf. Arbeitgeberwechsel. In diesem Zusammenhang werden potenzielle Stellen und Aufgabenspektren aus Sicht der Absolventinnen und Absolventen diskutiert, die Resonanz auf Bewerbungen aufgedeckt und die berufliche Verwertbarkeit sowie der Mehrwert resümiert.

Ausgehend von der Fragestellung nach der Verwertbarkeit des Fortbildungsabschlusses zeigten sich bei der *veränderten Tätigkeit* vier Szenarien, die von den Absolventinnen und Absolventen berichtet wurden:

1. Aufgrund der Fortbildung übernehmen Absolventinnen und Absolventen neue Tätigkeiten und Aufgaben. Diese sind auf derselben Qualifikationsebene wie die ursprüngliche Tätigkeit oder höher angesiedelt (vgl. Tabelle 12).

„Ich gebe nebenher Kurse, die Ausbildung zum Berufspädagogen nützt hier bei der Organisation.“ A08 [109-110]

2. Absolventinnen und Absolventen handeln bewusster im Kontext von Pädagogik und Didaktik.

„Arbeit in Bildungseinrichtung ist pädagogischer geworden (zu 50-70%).“ A06 [77-78]

3. Absolventinnen und Absolventen erlangen durch den Fortbildungsabschluss eine Leitungsfunktion.
4. Bei wenigen Absolventinnen und Absolventen kommt es zu keinen Veränderungen und es sind auch keine geplant.

Tabelle 12: Aus Sicht der Absolventinnen und Absolventen an diese übertragene höherwertige Aufgaben aufgrund des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in

Subjektiv höherwertig empfundene Aufgaben	Interview
Dozententätigkeit	A05 [90-92]; A06 [94-95]; A11 [106-106]; A15 [109-112]
Ausbildungsleiter	A13 [63-64]
technische Leitung	A08 [113-114]
unspezifiziert (zum Beispiel „als Trittbrett genutzt“, „bin jetzt weiter“)	A01 [84-85]; A02 [96-98]; A03 [95-96]; A07 [71-72]; A12 [78-79];

Tabelle 13 gibt eine Übersicht über die am häufigsten genannten Inhalte, die von den Absolventinnen und Absolventen subjektiv als (sehr) relevant oder weniger relevant für die aktuell durchgeführte Tätigkeit erachtet wurden: Die Mehrheit der befragten Absolventinnen und Absolventen gaben an, dass sie aufgrund des Fortbildungsabschlusses eine Dozententätigkeit ausüben können. Darüber hinaus konnten zwei Interviewte Leitungstätigkeiten übernehmen.

Tabelle 13: Subjektive Einschätzungen der Absolventinnen und Absolventen zur Relevanz der erlernten Inhalte

(sehr) relevante Inhalte	weniger relevante Inhalte	Interview
<ul style="list-style-type: none"> • Lernprozesse • Aus- und Weiterbildungsberatung 	<ul style="list-style-type: none"> • Managementprozesse • Personal und Weiterbildung 	A10 [83-86]
<ul style="list-style-type: none"> • Managementprozesse 		A13 [66-67]
	<ul style="list-style-type: none"> • Managementprozesse • Bildungsmanagement 	A08 [95-96]
<ul style="list-style-type: none"> • Lernbegleitung • Lernprozesse • Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> • Managementprozesse 	A06 [87-89]
<ul style="list-style-type: none"> • Managementprozesse • Marketing 		A04 [88-89]

Es zeigt sich, dass das Themengebiet Managementprozesse sowohl als relevant als auch als weniger relevant von den Befragten beurteilt wird. Der Umgang und die Gestaltung von Lernprozessen sind eher relevante Inhalte für die aktuell ausgeführte Tätigkeit.

Ein möglicher *Arbeitgeberwechsel* kam für die meisten Absolventinnen und Absolventen nicht in Frage. Sie begründeten dies mit der Zufriedenheit mit dem aktuellen Arbeitgeber und – bei Wechselbereitschaft – mit der mangelnden Bekanntheit des Berufspädagogen bei potenziellen Arbeitgebern.

„Es gab eine Zeit, da wurde nach einer anderen Stelle gesucht. Es gibt aber nicht viele Stellen, die dem Profil des Berufspädagogen explizit entsprechen. Kommt in Stellenanzeigen nicht vor.“ A04 [91-92]

Gesuchte *Profile* bzw. Aufgabenspektren waren Leitungsfunktionen in der Aus- und Weiterbildung, Stellen in der Personalentwicklung sowie Dozenten- oder Trainertätigkeiten.

Auf individueller Ebene bewerteten die befragten Geprüften Berufspädagoginnen und Berufspädagogen ihren Abschluss als lohnend, teilweise würden sie ihn auch weiterempfehlen.

„Die Ausbildung hat sich gelohnt: Ich konnte meinen eigenen Horizont erweitern.“ A12 [98-99]

„Ich habe ihn bereits einem Kollegen empfohlen, der will ihn jetzt auch machen.“ A13 [83-84]

5.2.4. Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

Entscheidungsphase

Die Interviews mit Absolventinnen und Absolventen zeigten retrospektiv eine Reihe von Motivationsaspekten, welche sich wie folgt zusammenfassen lassen:

- Die Absolventinnen und Absolventen wünschten sich bezüglich ihrer beruflichen Tätigkeiten im Vergleich zur Zeit der Aufnahme der Fortbildung *Veränderungen*. Um

diese zu erreichen, war eine Ausweitung ihrer beruflichen Kompetenzen dem Veränderungswunsch dienlich oder sogar notwendig, um diesen zu erreichen.

- Mit dem Veränderungswunsch einher gehen seltener berufliche Neuorientierungen, sondern vielfach der Wunsch nach *beruflichem Aufstieg* beim selben Arbeitgeber. Der Erwerb des Abschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in soll dazu genutzt werden, für den Aufstieg erforderliche Kompetenzen zu erwerben. Ein Arbeitgeberwechsel oder eine Bewerbung auf externe Stellen ist eher zweitrangig.
- Sofern die im Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung Beschäftigten noch nicht über (ihrer eigenen Meinung nach genug) pädagogische Kompetenzen verfügen, wird der/die Geprüfte Berufspädagoge*in genutzt, um eine entsprechende Qualifikation zu erwerben.
- Für die pädagogische Arbeit als Dozent*in, Trainer*in, etc. bei zertifizierten Bildungsdienstleistern ist ein formaler Nachweis nicht nur der pädagogischen Eignung, sondern auch ein Mindestmaß an pädagogischen Lerninhalten notwendig. Der Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in wird in diesem Rahmen aufgrund seiner umfassenden Inhalte gerne genutzt. Absolventinnen und Absolventen, die den Berufspädagogen machen „mussten“, berichteten häufiger von Problemen und Schwierigkeiten zum Beispiel mit den Inhalten der Fortbildung.
- Speziell die Tätigkeit als Berufsschullehrkraft wurde von vielen Interessierten in den Fokus genommen. Es wurde berichtet, dass einige Kultusministerien bei der Einführung des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in signalisierten, Absolventen*innen einen Quereinstieg in den Schuldienst zu ermöglichen. Absolventinnen und Absolventen, die aufgrund dieser Motivation den/die Geprüften Berufspädagogen*in gemacht haben, berichteten von Ernüchterung und Problemen mit der Anerkennung, um auch wirklich den Schuldienst aufnehmen zu können. Häufig wurde fälschlicherweise davon ausgegangen, dass mit der Einstufung auf dem Niveau DQR 7 eine Gleichwertigkeit des Abschlusses zu Hochschulabschlüssen gegeben und ein problemloser Einstieg in den Schuldienst möglich ist.

Der *Bekanntheitsgrad* und damit verbunden der *Markt- und Signalwert* von Zertifikaten und Abschlüssen (vgl. Münch 1996; Hanft/Müskens/Muckel 2004) hat grundsätzlich Einfluss darauf, inwiefern die zugrundeliegenden Bildungsangebote als Option zur Weiterentwicklung wahrgenommen werden. Dies ist auch bei den Einschätzungen der Absolventinnen und Absolventen des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in feststellbar:

- Die Bekanntheit des Abschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in geht vor allem auf Werbung der Bildungsdienstleister mit entsprechenden Vorbereitungskursen zurück. Die meisten dieser Anbieter verknüpfen hierbei Informationsvermittlung zu Kursangebot und Abschluss mit Werbeaussagen.
- „Gesicherte“ Informationen zu den Inhalten, dem Berufsbild und zur Verwertbarkeit des Abschlusses erhoffen und erwarten Interessierte wie Absolventinnen und Absolventen von den für die Fortbildungsprüfungen zuständigen Stellen. Der Umstand,

dass es nur wenige prüfende Kammern gibt und die Interessierten teilweise auf (räumlich) weit entfernte Kammern verwiesen werden, führt bei manchen Interessierten zu Irritationen.

- Der Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Aus- und Weiterbildungspädagoge*in war nur für zwei der Interviewten eine Fortbildungsalternative. Zum einen wird er aufgrund des niedrigeren DQR-Niveaus (Berufspädagoge DQR 7; Aus- und Weiterbildungspädagoge DQR 6) als weniger erstrebenswert angesehen (A11 [48-49]), zum anderen betrachten drei der 15 befragten Absolventinnen und Absolventen den Aus- und Weiterbildungspädagogen als „Teil des Berufspädagogen“ (A06 [43-44], A12 [30-31], A05 [46-47]). Diese Wahrnehmung wird durch die z. T. in modularer Form verknüpften Vorbereitungslehrgänge beider Abschlüsse gestützt, ist aber nicht unbedingt fachlich-inhaltlich fundiert: Denn für das reale oder bei Aufnahme der Fortbildung angestrebte berufliche Tätigkeitsfeld der Befragten wäre inhaltlich häufig eher die Fortbildung Geprüfte*r Aus- und Weiterbildungspädagoge*in sinnvoll.

Fortbildungsphase

Die Bewertung der *Inhalte der Fortbildung* hat für die Absolventinnen und Absolventen Auswirkungen auf deren späteren beruflichen Umgang mit dem Gelernten. In den Interviews zeigten sich zwei Sichtweisen auf das Curriculum des Berufspädagogen:

- Die Fortbildung wird als inhaltlich sehr umfassend und einen breiten Tätigkeitsbereich abdeckend wahrgenommen. Dies schlägt sich sowohl im zeitlichen und inhaltlichen Umfang der Vorbereitungslehrgänge als auch im Gesamtworkload (inklusive Vor- und Nachbereitung des Vorbereitungslehrgangs, Prüfungsvorbereitung und Prüfung) nieder. Vor diesem Hintergrund wird die Fortbildung zum/zur Geprüfte*n Berufspädagogen*in als (sehr) herausfordernd und die Einordnung auf DQR-Stufe 7 als gerechtfertigt bewertet.
- Bedingt durch Umfang und thematische Breite des Curriculums sind viele Fortbildungsinhalte im Berufspädagogen enthalten, die für die zukünftige bzw. gegenwärtige berufliche Tätigkeit der Befragten weniger von Bedeutung sind. Daher wurde die Relevanz einzelner Fortbildungsinhalte von den Absolventinnen und Absolventen teilweise unterschiedlich bewertet. Umgekehrt werden im Einzelfall auch Inhalte vermisst (A10 [83-86], A13 [66-67], A08 [95-96], A06 [87-89], A04 [88-89], vgl. Tabelle 13).

Die *Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten* bewerten die Absolventinnen und Absolventen retrospektiv als positiv: Prinzipiell sehen sie vielfältige Einsatzmöglichkeiten für Berufspädagogen.

Die *Prüfung* bewerten die Absolventinnen und Absolventen als sehr herausfordernd. Der Vorbereitungsaufwand ist sehr groß, wobei die Vorbereitungslehrgänge überwiegend gut auf die Prüfung vorbereiten. Die Absolvent*innen sind fast durchgängig der Meinung, dass

die Prüfung ohne Vorbereitungskurs nicht zu meistern ist. Allerdings werden die Prüfungen als teilweise unpassend eingeschätzt, da insbesondere die schriftliche Prüfung zu theoretisch sei. Der Prüfungszeitraum ist mit ca. 3-6 Monaten zu lang und die Bewertung wird vereinzelt als intransparent und unfair wahrgenommen.

Beschäftigungsphase

Nach der Fortbildungsphase rücken potenzielle *Stellen und Positionen* für die Absolventinnen und Absolventen in den Fokus:

- Die Fortbildung zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in wird in der Regel nicht mit dem Hauptziel absolviert, den Arbeitgeber zu wechseln. Nach der Prüfung zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in waren alle zehn angestellten Absolventinnen und Absolventen des Samples bei dem Arbeitgeber beschäftigt, der auch vor der Prüfung Arbeitgeber war. Die anderen fünf Absolventinnen und Absolventen machten sich selbstständig.
- Die Absolventinnen und Absolventen verfolgen nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildungsprüfung entsprechend ihrer Ausgangsmotivation entweder Veränderungs- oder Aufstiegspläne. Dafür suchen sie intern oder extern nach Stellen, die Leitungsfunktionen in der Aus- und Weiterbildung, eine Tätigkeit in der Personalentwicklung (auf Ebene der Sachbearbeitung) oder Tätigkeiten als Dozent*in oder Trainer*in umfassen. Dabei müssen die Anzeigen bzw. Stellenbeschreibungen den Abschluss nicht unbedingt explizit benennen. Die Tätigkeit als Dozent*in oder Trainer*in führte bei fünf der 15 befragten Absolventinnen und Absolventen in die Selbstständigkeit.

Die individuelle *berufliche Verwertbarkeit* und die damit verbundene persönliche *Einschätzung des Mehrwerts* (monetär, aber auch hinsichtlich anderer Faktoren wie Arbeitszufriedenheit, Gestaltungsspielraum, Selbstverwirklichung, Arbeitsplatzsicherheit etc.) gegenüber der Situation vor Fortbildungsbeginn bestimmt für die Absolventinnen und Absolventen häufig den Grad an Zufriedenheit mit dem Fortbildungsabschluss.

- Elf der 15 Interviewten berichteten, dass sie unter anderem aufgrund ihres Abschlusses zum Berufspädagogen neue Tätigkeiten mit (teilweise) höherwertigeren Aufgaben übernehmen konnten.
- Drei der zehn befragten angestellten Absolventinnen und Absolventen erreichten Leitungsfunktionen, alle beim bisherigen Arbeitgeber. Dies werten die Interviewten als positive Rückmeldung durch den Arbeitgeber zum von Ihnen absolvierten Fortbildungsabschluss.
- Neun der 15 Befragten gemeinsam ist eine vom Berufspädagogen ausgehende Veränderung der Perspektive auf das Bildungsmanagement oder auf die Personalentwicklung im beschäftigenden Unternehmen bzw. Bildungsdienstleister.

5.3. Die Fortbildung Geprüfte*r Berufspädagoge*in aus Perspektive von Kammern, Bildungsdienstleistern und Prüfenden – Ergebnisse der Angebotsseite

Die Befragung von Bildungsdienstleistern sowie Prüfenden und Weiterbildungsverantwortlichen in den Industrie- und Handelskammern (= Angebotsseite) diente dazu, die Forschungsfragen 6 bis 9 (siehe auch Abschnitt 3.1, S. 31) zu beantworten:

6. a) Welche **Resonanz** erhalten Kammern und Bildungsdienstleister auf ihre Angebote zum ‚Geprüften Berufspädagogen‘?
b) Welche **Bedeutsamkeit** wird dieser Fortbildung beigemessen?
7. a) Wie beurteilen Kammern und Bildungsdienstleister die **Inhalte** dieser Fortbildung?
b) Wie beurteilen Kammern und Bildungsdienstleister die **Attraktivität** dieser Fortbildung?
8. a) Welche **Gründe** liegen dem **Angebot der Fortbildung** zugrunde?
b) Welche **Gründe** liegen zugrunde, wenn die Fortbildung **nicht** angeboten wird?
9. Wie könnte aus Sicht von Kammern und Bildungsdienstleistern die **Nachfrage** nach dieser Fortbildung verbessert werden?

Analog zum bisherigen Vorgehen folgt die Ergebnisdarstellung in diesem Abschnitt der durch die Forschungsfragen vorgegebenen Strukturierung, wobei aus Gründen der besseren Nachvollziehbarkeit zunächst die Ergebnisse der Interviews mit Verantwortlichen bei Bildungsdienstleistern (Abschnitt 5.3.1) und dann die Ergebnisse der Interviews mit Prüfenden und Weiterbildungsbeauftragten der Kammern (Abschnitt 5.3.2) beschrieben werden. Auch in diesem Abschnitt illustrieren Ankerzitate aus den Interviews die Ergebnisse der inhaltsanalytischen Auswertung und es erfolgt eine abschließende Zusammenfassung (Abschnitt 5.3.3).

5.3.1. Verantwortliche bei Bildungsdienstleistern

Zur Ausleuchtung der **angebotenen Vorbereitungslehrgänge** zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in bei Bildungsdienstleistern wurden die Art des Angebots (Aufbau, Fernlehrgang/Präsenz, Turnus, Teilnehmendenzahl), die Beratung und Informationen zum Lehrgang und Fortbildungsabschluss und die Gründe für/gegen das Angebot (unter Berücksichtigung regionaler*inhaltlicher Erwägungen und der Nachfrage) erörtert.

Art des Angebots

Die Vorbereitungslehrgänge zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in sind meist modular aufgebaut. Bei einigen Bildungsdienstleistern ist es darum möglich, nach einem Teil der Module vorzeitig die Prüfung zum/r Aus- und Weiterbildungspädagogen*in statt der Prüfung zum/r Berufspädagogen*in abzulegen (zum Beispiel nach den ersten vier Modulen, ca. 1,5 Jahre). Die Dauer eines Vorbereitungslehrgangs beträgt in Vollzeit mindestens fünf Monate, in Teilzeit bis 2,5 Jahre. Sie ist geprägt von starken Selbstlernanteilen und umfasst 350 Unterrichtseinheiten. Die Teilnehmendenzahlen variieren je Bildungsdienstleister stark und liegen zwischen drei und 14 Teilnehmende je Jahrgang. Einige Bildungsdienstleister gaben an, nur Vorbereitungslehrgänge anzubieten, wenn sich mindestens zwölf Teilnehmer*innen pro Jahrgang anmelden, da nur so kostendeckend gearbeitet werden könne.

Beratung und Information, speziell zum Berufspädagogen

Als wichtigste Art, wie über Produkte – und speziell über Angebote für den/die Geprüften Berufspädagogen*in – informiert wird, nennen die Bildungsdienstleister *Werbung*. Fast alle befragten Bildungsdienstleister machen in der klassischen Printwerbung ihrer Unternehmen(sgruppe) auch gezielt Werbung für die Vorbereitungslehrgänge zum/zur Berufspädagogen*in. Dazu zählen Flyer für interessierte Einzelpersonen, Unternehmen und Betriebe, die ihre Mitarbeitenden beruflich fördern möchten, sowie Werbebroschüren, in denen unter allen Maßnahmen des Bildungsdienstleisters auch Vorbereitungslehrgänge zum/r Geprüften Berufspädagogen*in aufgeführt werden. Zum Teil existiert diesbezüglich eine Kooperation mit den Kammern.

Im *digitalen Bereich* arbeiten die Bildungsdienstleister sowohl mit Werbung und Informationen zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in auf ihrer eigenen Homepage als auch mit Newslettern, Mailing-Aktionen bei bekannten Unternehmen sowie mit bezahlter Platzierung bei Suchmaschinen zu einschlägigen Suchworten (zum Beispiel „Berufspädagoge“ über Google Ads oder Bing Advertising). Die Eintragung in Online-Datenbanken dagegen erfolgt bei der Hälfte der Bildungsdienstleister nur sporadisch, da sich gezeigt hat, dass die meisten Interessierten die angebotenen Vorbereitungslehrgänge schneller über Suchmaschinen finden. Der gezielte Einsatz von Social-Media-Plattformen wie Facebook rundet das digitale Werbeangebot bei vielen Bildungsdienstleistern ab. Diese gaben an, dass sie ihre beschriebenen digitalen Aktivitäten in den letzten fünf Jahren vergleichsweise stark ausgebaut haben.

Als besonders erfolgreicher Weg um die eigenen Vorbereitungslehrgänge bekannt zu machen hat sich die Arbeit mit *Multiplikatoren* erwiesen, auch in Kombination mit der Beratung von solchen Kontakten („Beratungsmarketing“).

„Wir arbeiten mit diversen Institutionen [...], wie beispielsweise Rentenversicherung, Bundeswehr, pädagogische Einrichtungen zusammen und beraten sie zu unseren Angeboten.“ B05 [60-61]

Damit verbunden bieten alle Bildungsdienstleister *Informationsveranstaltungen* zu ihren Maß-

nahmen an (zum Beispiel Personalleitertagungen, Tage der offenen Tür, Schnuppertage), auf denen der Vorbereitungslehrgang Berufspädagoge*in teilweise auch explizit vorgestellt wird.

Die *Beratung* interessierter Einzelpersonen und Unternehmen zu den angebotenen Vorbereitungslehrgängen ist zentraler Bestandteil der Arbeitsprozesse der Bildungsdienstleister. Die Bildungsdienstleister beschreiben, dass Interessierte sich meistens mit einem konkreten Anliegen zur Einordnung eines Fortbildungsabschlusses oder zu dessen Zugangsvoraussetzungen per Telefon oder auf digitalem Wege melden.

Speziell zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in bieten die Bildungsdienstleister individuelle Beratungen zu den Zulassungsvoraussetzungen und zur Passung des Fortbildungsabschlusses für den geplanten Karriereweg an. Ein besonderes Augenmerk der Beratung liegt auf der Finanzierung von Vorbereitungslehrgang und Prüfung. Die erweiterten Fördermöglichkeiten des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) sollen dazu beitragen, die Attraktivität und Akzeptanz der Aufstiegsfortbildungen weiter zu steigern (vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 13 und 93). Mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz werden Teilnehmende an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung altersunabhängig finanziell unterstützt. Mit der Novelle des AFBG sind die Förderleistungen verbessert worden, sodass sowohl Bildungsdienstleister als auch Absolventinnen und Absolventen häufig von der Nutzung des Aufstiegs-BAföG berichten (vgl. BMBF Aus "Meister-BAföG" wird „Aufstiegs-BAföG“ Meldung vom 25.07.2016).

Eine Beratung zur *Abgrenzung zwischen Aus- und Weiterbildungspädagogen und Berufspädagogen* wird parallel vorgenommen; in einem Fall bevorzugte es der Bildungsdienstleister, Interessierte dahingehend zu beraten, zunächst den Aus- und Weiterbildungspädagogen zu absolvieren.

„Wir bevorzugen eine Beratung zum Aus- und Weiterbildungspädagogen, da sich hieraus die Teilnehmer am Berufspädagogen generieren.“ B11 [59-60]

Gründe für/gegen das Angebot

Die Hälfte der befragten Bildungsdienstleister war bereits vor dem Einstieg in die Vorbereitungslehrgänge für den Berufspädagogen im Bereich der beruflichen Qualifizierung (u. a. IHK-Abschlüsse, Ausbilderlehrgänge) tätig und sah auch *Bedarf und Marktchancen* für berufspädagogische Qualifizierungsangebote.

„Ich habe festgestellt, dass wir dringendst, also wirklich dringendst, die Form und die Art und Weise der dualen Ausbildung ändern müssen.“ B06 [46-47]

„[Wir sind der] Überzeugung, dass es in diesem Berufsbereich eine berufliche Qualifizierung braucht.“ B10 [50-51]

Der Fortbildungsabschluss wird vor diesem Hintergrund als eine gute *Ergänzung zum bisherigen Leistungsspektrum* des Bildungsdienstleisters eingeschätzt.

„IT-Meister als Blended Learning Kurs lief sehr gut und auf der Suche nach weiteren passenden Qualifikationen fiel die Wahl auf den Aus- und Weiterbildungspädagogen und Berufspädagogen.“ B11 [43-44]

Etwa die Hälfte der Bildungsdienstleister berichtet von früheren Angeboten (z. B. an verschiedenen Standorten), die mangels Teilnehmendenzahlen zurückgefahren wurden. Zudem spielen regionale Traditionen und Erfahrungen, z. B. in den ostdeutschen Bundesländern, für die Bereitstellung eines Angebots eine erhebliche Rolle.

Zur Beurteilung der **Inhalte und Attraktivität** des Fortbildungsabschlusses äußerten sich die Bildungsdienstleister zu potenziellen Tätigkeitsbereichen, für die der Berufspädagoge qualifiziert, zur Relevanz der Inhalte für unternehmerische Verwertbarkeit, zur Bedeutung für Leitungsfunktionen sowie zu potenziellen Zielgruppen des Berufspädagogen sowohl auf Arbeitnehmerseite als auch -geberseite:

Potenzielle Tätigkeitsbereiche

Das Tätigkeitsspektrum von Berufspädagogen wird als sehr breit im gesamten Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie in der Erwachsenenbildung dargestellt. Geprüfte Berufspädagogen ermitteln den aktuellen und den künftigen *Bildungsbedarf im Unternehmen* und übertragen diesen in moderne Aus- und Weiterbildungskonzepte. Dabei lernen Berufspädagogen, die Effizienz und Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen zu optimieren. Auch *Führungs- und Leitungspositionen* in Betrieben und außerbetrieblichen Bildungsstätten werden genannt.

„Die Inhalte sind einerseits für die Selbstständigkeit von Interesse sowie für Leitungsfunktionen, durch den sich gerade der Berufspädagoge im Kontrast zum Aus- und Weiterbildungspädagogen auszeichnet.“ B06 [73-74]

„Berufspädagogen eignen sich auch als Geschäftsstellenleiter von Bildungsdienstleistern.“ B06 [67-68]

Weitere genannte potenzielle Arbeitsfelder sind Tätigkeiten als freiberufliche*r Dozent*in und Berater*in sowie in der Personalentwicklung.

„Berufspädagogen können auch in der Personalentwicklung innovative Ideen einbringen und diese auch tatsächlich umsetzen.“ B06 [66-67]

Was die *Relevanz der Fortbildungsinhalte* betrifft, so schneiden nach Einschätzung der Bildungsdienstleister die Bereiche Management- und Planungsprozesse sowie Lernprozessbegleitung am besten ab. Diese werden für alle zentralen Tätigkeitsfelder in den Bereichen Ausbildung, Weiterbildung oder Personalentwicklung benötigt.

„Das Herzstück ist und bleibt die Lernprozessbegleitung sowie die Planungsprozesse [...], weil die Leute damit handlungsorientierte und prozessorientierte Methoden kennenlernen, weil hierdurch findet wirklich der Wandel statt in dem Berufsbild.“ B06 [69-70]

„Die Themenschwerpunkte und Breite des Berufspädagogen bieten eine gute Flexibilität, um in verschiedensten Tätigkeitsfeldern Fuß zu fassen – was zu begrüßen ist.“ B05 [84-85]

Die Inhalte des Rahmenlehrplans und die Fortbildungsprüfung des/r Geprüften Berufspädagogen*in werden teilweise als schwierig eingeschätzt, da eine Unterscheidung einzelner Bereiche nicht einfach ist und Themenbereiche zum Aus- und Weiterbildungspädagogen ähnlich, z. T. redundant und damit keinesfalls trennscharf sind. Die Bildungsdienstleister sind mit den Inhalten und deren Breite prinzipiell aber zufrieden; die Themen Migration, Inklusion und Digitalisierung sollten aus ihrer Sicht zukünftig jedoch noch stärker in den Fokus genommen werden.

Die Einschätzung zur *Verwertbarkeit* des/der Geprüften Berufspädagogen*in beruhen auf Einzelaussagen von Unternehmen, da kein Bildungsdienstleister verlässliche empirische Daten liefern konnte. Demnach entsprechen die Inhalte den Anforderungen der Unternehmen. Berufspädagogen werden insbesondere von großen Unternehmen nachgefragt, da diese die finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen erfüllen.

„Für kleine und mittelständische Unternehmen ist der Berufspädagoge ebenfalls sehr interessant, da diese von der Qualifikation profitieren können, allerdings können oder wollen sich diese einen Berufspädagogen nicht leisten.“ B11 [76-77]

„Teilweise wird allerdings nur wenig Geld investiert.“ B06 [75-76]

Als mögliche *Zielgruppen* zählen die Bildungsdienstleister auf:

- Personen, die eine Ausbilder-Funktion im Betrieb anstreben
- Weiterbilder*innen in Betrieben
- Mitarbeiter*innen von Bildungsdienstleistern
- Mitarbeiter*innen im Bildungs- und Personalmanagement und der Personalentwicklung

Für die Beurteilung von **Resonanz und Bedeutsamkeit** des Fortbildungsabschlusses wurden mehrere Kriterien herangezogen. So wurden Bildungsdienstleister nach der Relevanz des/der Geprüften Berufspädagogen*in für das eigene Leistungsspektrum gefragt. Auch wurde diese aus den Blickwinkeln einzelner Akteure (Abbrecherinnen und Abbrecher des Vorbereitungslehrgangs, Teilnehmende, Interessierte, Arbeitgeber) und aus Sicht der Teilnehmenden und potenzieller Arbeitgeber beleuchtet.

Die *Relevanz* des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in für das eigene Leistungsspektrum bewerten die Bildungsdienstleister als größtenteils hoch. Dem Vorbereitungslehrgang zum/r Geprüften Berufspädagogen*in wird ein hoher Stellenwert als fester Bestandteil des Repertoires attestiert.

„[Die Fortbildung Berufspädagoge ist] extrem relevant, verliert allerdings an Relevanz, da sie aus ordnungspolitischen Gründen nicht notwendig ist. Der Abschluss ist nicht zwingend notwendig, um Aus- oder Weiterbildung im Betrieb zu machen.“ B10 [106-107]

Die Quote von *Abbrüchen* beim Fortbildungsabschluss wird als sehr klein angegeben (bei einigen Bildungsdienstleistern maximal eine Person pro Jahrgang). Meist brechen Teilnehmende aus persönlichen Gründen wie Mutterschaft oder schlechte persönliche Organisation ab, seltener aus Unzufriedenheit bezüglich der Inhalte, Methoden oder eingesetzter Werkzeuge (z. B. Online-Tool). Teilweise wurden Teilnehmende vom Arbeitgeber (z. B. aus dem sozialpädagogischen Umfeld) oder von einem anderen Bildungsdienstleister zur Fortbildung aufgefordert. Diese hatten nach Aussage der Bildungsdienstleister tendenziell größere Schwierigkeiten als stärker intrinsisch motivierte Teilnehmende, Lehrgang und Fortbildung erfolgreich zu absolvieren.

Die restlichen *Teilnehmenden* werden als überwiegend zufrieden mit dem Fortbildungsabschluss beschrieben. Als besonders wertvoll wird der Austausch mit Teilnehmenden aus anderen Wirtschaftsbereichen gesehen. Durch die Projektarbeiten, obwohl als herausfordernd erlebt, profitieren sie außerdem unmittelbar in ihrem beruflichen Umfeld. Viele Teilnehmende berichten ihren Bildungsdienstleistern zudem von beruflichen Veränderungen und guten Karriereperspektiven:

„Viele sind bereits abgeworben, bevor der Kurs beendet ist.“ B05 [106-107]

Außerdem bewerten die Teilnehmenden den Fortbildungsabschluss als dann bedeutsam, wenn für angestrebte Tätigkeitsfelder (z. B. bei Bildungsdienstleistern in durch die Arbeitsagenturen, Jobcenter etc. beauftragten Maßnahmen) eine pädagogische Fortbildung bzw. ein pädagogischer Nachweis vorgeschrieben ist.

„Für die Teilnehmenden ist oft ein pädagogischer Abschluss bzw. pädagogischer Nachweis notwendig (z. B. auch Fahrlehrer, Rettungssanitäter). Entsprechend ist der Berufspädagoge für Absolventen bedeutsam.“ B08 [85-86]

Bei den *Interessierten* fällt den Bildungsdienstleistern auf, dass diejenigen, die sich für den Fortbildungsabschluss interessieren, im Wesentlichen auch dafür geeignet sind. In drei Fällen wird ein nachlassendes Niveau und fehlende Passung bzw. Vorerfahrung im berufspädagogischen Kontext in den letzten Jahren berichtet. Sollte im Einzelfall der Direkteinstieg zum Berufspädagogen nicht möglich sein, wird der Aus- und Weiterbildungspädagoge empfohlen. Die Bildungsdienstleister berichten von Einstiegsquoten Interessierter von bis zu 80 Prozent.

Die Resonanz von *Unternehmen* fällt aus Sicht der Bildungsdienstleister sehr unterschiedlich aus. Einzelne Bildungsdienstleister haben die Erfahrung gemacht, das Unternehmen mehr Interesse an kurzen, firmeninternen Workshops für ihre Mitarbeitenden in der Ausbildung haben, und weniger an umfassenden Fortbildungen für Einzelne. Individuelle abschlussbezogene Weiterqualifizierung wird von einzelnen Unternehmen nicht als wertvoll wahrgenommen und es wird selten honoriert, wenn Mitarbeiter die Fortbildung gemacht haben.

„Unternehmen möchten ihre Mitarbeiter*innen zwar inhaltlich weiterbilden, allerdings nicht, dass diese eine Aufstiegsfortbildung machen, weil diese dann höhere Gehälter einfordern könnten.“ B06 [96-97]

Im Sinne einer Bewertung der Bedeutsamkeit für Unternehmen erhielten die Bildungsdienstleister bisher an Resonanz:

- Der Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in wird nicht gebraucht.

„Auf Unternehmensseite wird es durchaus so gesehen, dass es den Berufspädagogen nicht braucht: Funktioniert auch so, ohne Pädagogik.“ B03 [105-106]

- Für Unternehmen rechnet sich die Unterstützung bei einem Fortbildungsabschluss wie dem Berufspädagogen nicht.

„Absolventen machen das Gleiche wie vorher, wollen aber mehr Geld.“ B03 [106-107]

Allerdings wurde auch formuliert, dass die fachlichen, insbesondere aber auch die pädagogisch-didaktischen Anforderungen an die Berufsausbildung steigen und dass eine Grundqualifikation gemäß AEVO nicht mehr für erfolgreiche Ausbildertätigkeit ausreicht.

Die Untersuchungsdimension **Verbesserung der Nachfrage** beschäftigte sich damit, was die Bildungsdienstleister selbst tun bzw. welche Ideen zur Verbesserung sie haben, um den Fortbildungsabschluss attraktiver zu gestalten.

Zur *Verbesserung der Nachfrage* nach dem Fortbildungsabschluss und der diesbezüglichen Vorbereitungslehrgänge konzentrieren sich die Bildungsdienstleister auf die Fortführung und ggf. Ausweitung der eigenen Werbe- und Informationsmaßnahmen. Zusätzlich schlagen einige Bildungsdienstleister eine Öffnung des Angebots auf Basis von Zertifikaten bzw. eine stärkere Modularisierung vor. Unternehmen präferierten kurze Weiterbildungen und Ausbildungsworkshops mit einem Umfang von maximal vier Tagen. Um dieses Verhalten zu ändern, könnte von den Dienstleistern Aufklärung über den Nutzen einer umfassenden und längeren Fortbildung betrieben oder ein entsprechendes Anrechnungsmodell für einzelne Module entwickelt werden. Außerdem erscheint es den Befragten sinnvoll, eine klarere Profilierung und inhaltliche Abgrenzung der Abschlüsse Geprüfte*r Aus- und Weiterbildungspädagoge*in und Geprüfte*r Berufspädagoge*in vorzunehmen. Bisher weisen die Rahmenlehrpläne große inhaltlich-thematische Überschneidungen auf.

5.3.2. Prüfende und Weiterbildungsbeauftragte der Kammern

Zur Analyse des **Angebots an Vorbereitungslehrgängen** zum/r Geprüften Berufspädagogen*in wurden die Art des Angebots (Aufbau, Fernlehrgang/Präsenz, Turnus, Teilnehmendenzahl), die Gründe für/gegen das Angebot (unter Berücksichtigung regionaler*inhaltlicher Erwägungen und der Nachfrage), die Beratung und Information zum Fortbildungsabschluss sowie die Prüfungen erörtert.

Art des Angebots und Gründe für/gegen ein Angebot von Vorbereitungslehrgängen

Keine der befragten Kammern bot zum Zeitpunkt der Interviews über die eigenen Tochtergesellschaften, Bildungshäuser etc. Vorbereitungslehrgänge zum Abschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in an, eine Kammer berichtete von einem aufgegebenen Angebot. Es konnten zwei Jahrgänge angeboten werden, ein dritter kam nicht zustande. Zwei Kammern bieten darüber hinaus keine eigenen Lehrgänge an, da sie in ihrem Einzugsbereich Bildungsdienstleister mit aktivem Angebot haben bzw. da sie seit Einführung der Fortbildung Geprüfte*r Berufspädagoge*in eine Kooperation mit einem Bildungsdienstleister haben. Die Kammern stimmen überein, dass der Hauptgrund, keine eigenen Vorbereitungslehrgänge anzubieten, in der fehlenden Nachfrage liegt.

„Es gibt keine wesentlichen Stellenangebote für Berufspädagogen; das Interesse der hiesigen Unternehmen ist gering.“ K06 [35-36]

Externe Anbieter können sich im Weiterbildungs-Informationssystem des DIHK mit ihrem Vorbereitungslehrgang listen lassen und einer Kammer zuordnen. Diese Einträge sind für die Bildungsdienstleister mit Gebühren verbunden, sodass die Datenbankeinträge nicht umfassend und zum Teil auch veraltet sind.

Beratung und Information

Der Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in wird von den Kammern als *wenig bekannt* beschrieben. Interessierte, die sich vorher beispielsweise bereits im Internet informiert haben, wenden sich mit konkreten Anfragen an die Industrie- und Handelskammern. Die Spannweite der Anfragenanzahl reicht von ein bis zwei Anfragen pro Jahr bei nicht mehr prüfenden Kammern bis zu regelmäßigen Anfragen bei Kammern mit aktivem Prüfungsausschuss. Die Motivationslage der Anfragenden wird bei Beratungen als sehr unterschiedlich wahrgenommen: Ein Teil der Interessierten muss für ihre berufliche Tätigkeit einschlägige pädagogische Abschlüsse nachweisen und ziehen die Fortbildung in Betracht, da sie z. T. nicht über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügen.

„Fachfremde, die bei einem geförderten Bildungsdienstleister arbeiten wollen, müssen zum Beispiel einen pädagogischen Abschluss vorweisen.“ K04 [42-43]

Personen aus der beruflichen Bildung interessieren sich für den Fortbildungsabschluss Berufspädagoge*in eher deshalb, weil sonst keine attraktiven oder vergleichbaren pädagogischen Qualifizierungsangebote am Markt verfügbar sind.

„Der Grund für den Berufspädagogen liegt eher darin, dass die Weiterbildungsmöglichkeiten für Ausbilder auch stark eingeschränkt sind. Vor allem pädagogisch gibt es da sehr wenig.“ K04 [43-44]

Arbeitgeberseitig wird der Bekanntheitsgrad von etwa der Hälfte der Kammern als gering eingeschätzt, auch besteht hier wenig Interesse:

„Der Fortbildungsabschluss ist nicht oder nur sehr wenig bekannt.“ K06 [67-70]

„Interesse am Fortbildungsabschluss ist in der Region nicht mehr vorhanden.“ K06 [55-56]

In den Kammerbezirken mit interessierten Unternehmen ist der Fortbildungsabschluss größeren Unternehmen bekannt, kleine und mittelständische Unternehmen kennen ihn entweder nicht oder haben kein Interesse. Den Unternehmen sind Konkurrenzangebote (genannt wurde von den Kammern zum Beispiel der Bachelor in Bildungswesen) eher bekannt.

Die *Werbemaßnahmen* der noch prüfenden Kammern beschränken sich vor allem auf Informationsvermittlung in Beratungsgesprächen und auf Informationsveranstaltungen, auf denen alle Fortbildungsabschlüsse präsentiert werden. Gezielte Werbung für den/die Geprüfte*n Berufspädagogen*in betreibt keine der befragten Kammern, allerdings wird die Fortbildung teilweise zusammen mit anderen Fortbildungsangeboten beworben. Nicht (mehr) prüfende Kammern beraten interessierte Arbeitnehmer*innen sowie Unternehmen im Rahmen ihrer Beratungspflicht und verweisen ggf. auf prüfende Kammern bzw. Bildungsdienstleister für Vorbereitungslehrgänge.

„Wir haben nur geringe Nachfrage nach dem Berufspädagogen. Also verweisen wir Interessierte an die IHK in Bonn. Die Kollegen unterstützen uns da im Rahmen der Amtshilfe. Wir müssen uns dann letztendlich darum kümmern, dass wir den Teilnehmer geprüft bekommen.“ K03 [71-72]

Prüfungen zum Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in bieten die Kammern unter der Voraussetzung an, dass sich möglichst konstant genug Prüfungsteilnehmende anmelden. Einige Kammern haben darüber hinaus Vereinbarungen mit lokalen Bildungsdienstleistern, deren Absolventen und Absolventinnen zu prüfen, wenn diese im Gegenzug ihre Absolventen auch zu dieser Kammer schicken.

„Die Prüfung wurde auch mit Teilnehmenden aus anderen IHK-Bezirken durchgeführt, in denen es noch keinen Prüfungsausschuss gab. Vom Betreuungsaufwand her ist diese [Prüfung] allerdings sehr groß (2 Fachgespräche, Bestätigung der Themen für die Projektarbeiten). Wir halten uns eng an die Vorschriften, damit ist die Prüfung für die Teilnehmenden schwierig.“ K02 [73-75]

Die Kammern *akquirieren ihre Prüferinnen und Prüfer* meistens aus dem Kreis bisheriger Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen. Teilweise werden auch über Kooperationen mit Hochschulen Mitglieder für den Prüfungsausschuss gewonnen.

Die Prüferinnen und Prüfer wiesen auf folgenden Änderungs- und Anpassungsbedarf hinsichtlich der Prüfung hin:

- Die Prüfungsordnung zum Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in schreibt eine *Projektarbeit* vor: „In einer Projektarbeit soll eine komplexe berufspädagogische Problemstellung in einer speziellen berufspädagogischen Funktion dargestellt, beurteilt und gelöst werden. Der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin schlägt aus den Funktionen nach § 9 Absatz 2 dem Prüfungsausschuss ein Projektthema vor. [...] Die Projektarbeit ist als schriftliche Hausarbeit anzufertigen. Der Prüfungsausschuss soll den Umfang der Arbeit begrenzen. Die Bearbeitungszeit beträgt 30 Kalendertage.“ (§ 6, 1 BPädFortbV) Die Aufgabe ist nach Aussagen der

Prüferinnen und Prüfer zwar relevant, die Bearbeitungsdauer von 30 Tagen aber zu kurz.

„Der Anspruch der Projektarbeit – Entwicklung, Durchführung und Evaluation – innerhalb von 30 Tagen ist sehr hoch gegriffen – hier ist ggf. der Anspruch vom Umfang her zu reduzieren.“ P01 [75-76]

- Die Teilbereiche Finanzierung und Kostenbetrachtung sollten verpflichtender Bestandteil der Projektarbeiten werden, da dieser wichtige Umstand häufig vergessen oder nur rudimentär bearbeitet wird.
- Der Prüfungszeitraum von ca. sechs Monaten wird von vielen Teilnehmenden als zu lang wahrgenommen. Die Prüferinnen und Prüfer empfehlen hier mehr Transparenz von Seiten der Kammern und der Bildungsdienstleister, auch um Wartezeiten und Frustration bei den Teilnehmenden zu vermeiden.

„Der lange Prüfungszeitraum zusätzlich zum Vorbereitungslehrgang ist für die Prüflinge oft überraschend – Transparenz ist hier wichtig.“ P01 [74-75]

Zur Beurteilung der **Inhalte und Attraktivität** des Fortbildungsabschlusses äußerten sich die Kammern und deren Prüfende zu potenziellen Tätigkeitsbereichen, für die der Berufspädagoge qualifiziert, zur Arbeitsmarktverwertbarkeit der Inhalte, zur Bedeutung der Fortbildung für Leitungsfunktionen sowie zu potenziellen Zielgruppen sowohl auf Arbeitnehmerseite als auch Arbeitgeberseite. Mehrfach wurde geäußert, dass Wert und Image des Berufspädagogen deutlich unterhalb anderer Fortbildungsberufe (Meister, Techniker, Fachwirte) auf DQR-Niveau 6 liegen.

Die *Tätigkeitsbereiche* der Berufspädagoginnen und Berufspädagogen werden von den Kammern und Prüfenden als sehr vielfältig dargestellt – sie decken ein großes Spektrum an potenziellen Einsatzgebieten innerhalb der Aus- und Weiterbildung ab. Hierbei wird unterschieden zwischen den operativ aktiven Ausbildern*innen, für die der Fortbildungsabschluss Aus- und Weiterbildungspädagoge*in eigentlich vorgesehen ist, und den strategisch tätigen Berufspädagogen*innen.

„Der Berufspädagoge ist eindeutig der, der über den Ausbilder*innen steht und sich strategisch im Unternehmen um die Aus- und Fortbildungen des Personals kümmert.“ P06 [46-47]

Dies spiegelt sich auch in der Bedeutung für *Leitungsfunktionen* wider: Der Berufspädagoge wird als Praktiker für Bildungsprozesse beschrieben.

„Ein BP ist im Prinzip ein Praktiker, der Bildungsprozesse umsetzen kann. Im Gegensatz zu Studierenden, die erst immer eine lange Zeit brauchen um zu begreifen, wie die Praxis funktioniert. Damit ist je nach Lenkrichtung des Betriebs eine Leitungsfunktion denkbar.“ K03 [85-86]

Durch seine Fähigkeiten, Prozesse und Maßnahmen zu reflektieren, sollte der Berufspädagoge oder die Berufspädagogin in der Lage sein, Leitungsfunktionen wie Teamleitung oder Ausbildungsleitung zu übernehmen. Für eine Kammer war diesbezüglich auch vorstellbar, dass ein/e Berufspädagoge*in als pädagogische*r Leiter*in in einer Einrichtung tätig ist.

„Die Frage ist aber immer, ob der Arbeitgeber dann gewillt ist, entsprechend viel zu bezahlen. Schließlich bekommt man keinen Berufspädagogen mit 2.500 brutto.“ K03 [86-87]

Der Fortbildungsabschluss wird von den Kammern und Prüfenden bezüglich der *Attraktivität für Arbeitgeber* überwiegend positiv beurteilt, da das Profil die Anforderungen der Unternehmen ziemlich gut abdecke. Dieser grundsätzlich positiven theoretischen Bewertung stehen aus Sicht der Befragten jedoch folgende unternehmensseitigen Hindernisse gegenüber:

„Mittelständische Unternehmen könnten den Berufspädagogen schon gebrauchen, allerdings können sie sich diesen nicht leisten.“ P06 [57-58]

„Unternehmen, die den Berufspädagogen kennen, können die Einsatzmöglichkeiten und den Nutzen des Berufspädagogen nicht einschätzen.“ P05 [55-56]

„Für den aktuellen Bedarf bietet die Qualifikation nicht den passenden inhaltlichen Zuschnitt. Beispielsweise ist für die Anforderungen der Agenturen für Arbeit zu wenig Pädagogik enthalten.“ K06 [89-90]

Für die Prüfung der **Resonanz und Bedeutsamkeit** des Fortbildungsabschlusses wurden dessen Relevanz aus Sicht der Prüfenden und Kammern sowie aus den Blickwinkeln einzelner Akteure (Absolventen*innen bzw. Prüflinge, Interessierte, Arbeitgeber) und die Bedeutsamkeit der Fortbildung aus Sicht der Teilnehmenden und potenzieller Arbeitgeber beleuchtet.

Die *Relevanz* des Fortbildungsabschlusses wird von den Befragten als hoch eingeschätzt, insbesondere um die Qualität der Aus- und Weiterbildung zu steigern bzw. zu sichern. In Anbetracht der Veränderungen in der beruflichen Bildung sind aus Sicht der Befragten hochqualifizierte Mitarbeitende für Aus- und Weiterbildung, Bildungsmanagement und Personalentwicklung von großer Bedeutung. All dies könne der Berufspädagoge leisten. Im Kontrast dazu werden explizite Stellenangebote für Berufspädagogen kaum wahrgenommen.

„Es ist ja nicht so, dass der Berufspädagoge in ein Vakuum stößt, also es ist ja nicht so, dass die sagen ‚endlich kommt mal ein Berufspädagoge, genau das haben wir gesucht‘.“ P05 [61-62]

Die *Resonanz von Absolventen*innen und Prüflingen* auf den Fortbildungsabschluss, die von Kammern und Prüfenden berichtet wird, umfasst mehrere Aspekte. Da es den Kammern nicht möglich ist, umfassende Rückmeldungen von Absolventinnen und Absolventen zu erhalten, da die Kammern nach der Prüfung den Kontakt zu den Absolventinnen und Absolventen teilweise verlieren, geben die Aussagen kein vollständiges Bild ab:

- Absolventinnen und Absolventen sind sehr motiviert, den Fortbildungsabschluss zu machen.
- Die Fortbildung wird aus Eigeninteresse gemacht.
- Selten berichten Absolventinnen und Absolventen von neuen beruflichen Möglichkeiten.
- Viele Absolventinnen/Absolventen machen sich mit dem Abschluss selbstständig, zum Beispiel als Trainer*in, Dozent*in oder als Bildungsdienstleister*in.

„Teilnehmer machen die Fortbildung aus Eigeninteresse, weniger, weil Unternehmen das wollen.“ P02 [56-57]

Wenden sich *Interessierte* an die Kammern, haben sie oft Fragen zur Einordnung des Fortbildungsabschlusses in den deutschen Qualifikationsrahmen, da sie abwägen, ob sie eine berufliche oder akademische Weiterbildung machen möchten.

„Neben dem Einsatz von Zeit ist vor allem das Geld eine entscheidende Frage: Bei Kosten von 6.000 Euro fragt man sich schon, ob man wirklich den Berufspädagogen machen möchte. Diese Summe erstmal aufzutreiben stellt für einige trotz Meister-BAföG eine große Hürde dar.“ K03 [105-106]

Von *Unternehmen* erhalten die Kammern nach eigener Aussage nur selten Rückmeldungen zu einzelnen Fortbildungsabschlüssen.

Die Untersuchungsdimension der **Verbesserung der Nachfrage** beschäftigte sich damit, was Kammern und Prüfende selbst tun bzw. welche Ideen zur Verbesserung sie haben, um den Fortbildungsabschluss attraktiver zu gestalten.

Zur *Verbesserung der Nachfrage* schlagen die Prüfenden vor, dass u. a. die Kammern und Bildungsdienstleister ihre Beratungs- und Informationsangebote kritisch reflektieren sollen. Gerade der fehlenden Bekanntheit des Fortbildungsabschlusses und dem unklaren Nutzen für Unternehmen müsse durch Informations- und Werbekampagnen entgegengewirkt werden.

„Als Ausgangspunkt wäre es wichtig, Unternehmen von der Bedeutung von Aus- und Weiterbildung zu überzeugen, was die Nachfrage nach kompetentem Personal erhöhen würde.“ P01 [93-94]

„Die Wertigkeit des Abschlusses muss den Unternehmen – bspw. mittels Werbung – ‚schmackhaft‘ gemacht werden.“ P01 [94-95]

Die Kammern schlagen ebenfalls vor, mehr Werbung zu machen. Sie sehen dazu aber vor allem die Bildungsdienstleister in der Pflicht.

„Die Bildungsdienstleister machen zwar immer wieder Infoveranstaltungen und Messen, aber eben nicht speziell zum Berufspädagogen.“ K04 [100-101]

Im Sinne einer *Weiterentwicklung* des Fortbildungsabschlusses weisen die Kammern und deren Prüfende auf folgendes hin:

- *Schwerpunkte*: Man könnte den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, sich im Rahmen der Fortbildung zum/r Geprüften Berufspädagogen*in auf drei bis vier Schwerpunkte des Curriculums zu spezialisieren, aus denen dann auch z. B. das Projekt entsteht.

„Teilnehmer sollten Schwerpunkte bilden können (3-4). Die breite Ausbildung ist zwar grundsätzlich gut, weil sie vielfältige Einsatzmöglichkeiten bietet, die meisten Absolventen werden das aber nicht nutzen.“ P02 [75-76]

- *Zusatzqualifikationen*: Weitere Schlüsselqualifikationen (zum Beispiel Rhetorik, Konfliktbewältigung) und freiwillige Zusatzqualifikationen in Betriebswirtschaft oder besonderen Pädagogiken können das Profil des Abschlusses ergänzen.

- *Anpassung:* Inhaltlich und methodisch sollte eine Anpassung der Inhalte in regelmäßigen Zeitintervallen erfolgen.
- *Aus- und Weiterbildungspädagoge*in:* Wenn der Abschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in auch für klein- und mittelständische Unternehmen interessanter werden soll, könnte der Aus- und Weiterbildungspädagoge mit Themen aus dem Berufspädagogen auf DOR 6 ausgeweitet und der Berufspädagoge auf DQR 7 gestrichen werden.

5.3.3. Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

Resonanz

Hauptsächlich Bildungsdienstleister, in geringerem Umfang auch Kammervertreter*innen und Prüfenden erhalten Resonanz zum Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in:

- Teilnehmende sowie Absolventinnen und Absolventen machen die Fortbildung zum Berufspädagogen vorrangig aus Eigeninteresse. Motiv ist, die eigenen Kompetenzen im pädagogischen Bereich gezielt zu erweitern und einen ggf. nachzuweisenden pädagogischen Abschluss zu erwerben. Die Absolventinnen und Absolventen schätzen die Fortbildung als hierfür geeignetes Angebot ein und schreiben dieser eine hohe Bedeutung zu.
- Die beiden Hauptpunkte, die Interessierte abwägen, bevor sie sich zum Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in entscheiden, sind die entstehenden Kosten und der potenzielle Nutzen für die berufliche Tätigkeit. Aufgrund der hohen Kosten (bis zu 6.000 Euro je nach Bildungsdienstleister und Art des Vorbereitungslehrgangs, inklusive Prüfungsentgelt) ist die Förderfähigkeit des Fortbildungsvorhabens über Aufstiegs-BAföG für viele Interessierte ausschlaggebend.
- Die Hürden bei der Zulassung zur Prüfung werden von allen Beteiligten als eher niedrig eingeschätzt. Auch dadurch sind die Teilnehmenden der Vorbereitungslehrgänge sehr heterogen, wie die Prüfenden bestätigen. Die Bildungsdienstleister berichteten, dass (bis auf wenige Ausnahmen) fast alle Interessierten die Voraussetzungen erfüllen, um sich zur Prüfung anzumelden.

Gründe für bzw. gegen das Angebot

Die Gründe für bzw. gegen das Angebot eines Vorbereitungslehrgangs zum/r Geprüften Berufspädagogen*in werden von den Bildungsdienstleistern und Kammern unterschiedlich pointiert:

- Die Bildungsdienstleister sehen im Fortbildungsberuf eine Ergänzung ihres pädagogischen Leistungsspektrums (pädagogische Seminare, Trainerausbildungen, AdA-Scheine etc.), sofern sie bereits ein eigenes pädagogisches Programm haben. Beson-

ders die Einstufung auf DQR 7 bietet für die Bildungsdienstleister laut eigener Aussage die Möglichkeit, Vorbereitungslehrgänge für den/die Geprüfte*n Berufspädagogen*in wirtschaftlich zu betreiben.

- Die interviewten Kammern bieten keine Vorbereitungslehrgänge für den Berufspädagogen an. Sie begründen dies u. a. mit dem Vorhandensein langjähriger Kooperationen mit geeigneten Bildungsdienstleistern, die über ein entsprechendes pädagogisches Leistungsspektrum verfügen. Interessierte können an diese Bildungsdienstleister verwiesen werden. Das teilweise fehlende Prüfungsangebot begründen die befragten Kammern mit der zu geringen Nachfrage nach Prüfungen. Für eine kleine Prüfungsgruppe oder sogar einzelne Prüfungsteilnehmerinnen bzw. Prüfungsteilnehmer ist das Aufstellen eines Prüfungsausschusses nicht wirtschaftlich.

Inhalte der Fortbildung

Zur Beurteilung der Inhalte und Attraktivität des Fortbildungsabschlusses äußerten sich die befragten Kammern und deren Prüfende sowie die Bildungsdienstleister. Gemessen wurde die Güte der Inhalte an potenziellen Tätigkeitsbereichen, für die der Abschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in qualifiziert.

- Die Weiterbildungsbeauftragten der Kammern und die Vertreterinnen und Vertreter der Bildungsdienstleister stimmten darin überein, dass gerade die Breite des Curriculums profilbildend ist und zu professionalisiertem beruflichen Bildungspersonal führt.
- Trotz vielfältiger Fortbildungsinhalte und damit potenziell vieler Verwertbarkeitsoptionen für bzw. in Unternehmen berichteten die Befragten, dass der Abschluss bei Unternehmen kaum bekannt ist und deshalb Zweifel bzw. Unsicherheit bezüglich des Nutzens bestehen.
- Die Erwartungen bestimmter Berufsgruppen, z. B. aus sozialen oder betreuenden Einrichtungen, werden inhaltlich nur teilweise erfüllt. Gleichzeitig fehlen dieser Zielgruppe berufspädagogische Erfahrungen im Kontext von Aus- und Weiterbildung gemäß BBiG.

Verbesserungspotenziale

Wichtiger Bestandteil der Befragung der Angebotsseite waren die Einschätzungen der Interviewten, welche Verbesserungspotenziale sie für den Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in sehen.

- Befragte aller Zielgruppen gaben an, dass eine Schwerpunktsetzung zur Spezialisierung auf einzelne Fortbildungsinhalte (ähnlich der Schwerpunktsetzung beim Fortbildungsabschluss Betriebswirt auf dem gleichen DQR-Niveau) einen Gewinn für den Berufspädagogen darstellen könnte. Einzelne Prüfungsteile wie die Projektarbeit würden dann im jeweiligen gewählten Schwerpunkt umgesetzt.

- Das Curriculum könnte durch eine Ausdifferenzierung möglicher Zusatz- und Schlüsselqualifikationen (ähnlich akademischen Master-Abschlüssen auf DQR 7) sowie Wahlmodule erweitert werden. Dadurch könnte die breite Einsetzbarkeit von Berufspädagoginnen und Berufspädagogen unterstrichen werden.
- Die Interviewten betonten, dass es für eine höhere Attraktivität des Fortbildungsabschlusses sehr wichtig ist, dessen Lerninhalte und Kompetenzziele regelmäßig auf Aktualität zu prüfen. Dies scheint insbesondere mit Blick auf „moderne“ Lernformen und die zunehmende Durchdringung der beruflichen Bildung mit digitalen bzw. digital unterstützten Lernarrangements sowie die laufende Digitalisierung betrieblicher Geschäftsprozesse erforderlich, auch wenn der Anspruch bestehen bleibt, Kompetenzanforderungen und Lerninhalte möglichst technikneutral und gestaltungsoffen und damit anpassbar zu halten.
- Die Resonanz von Geprüften und Teilnehmenden von Vorbereitungslehrgängen zeigt, dass die bis zu einem halben Jahr dauernde Prüfungsphase von den größtenteils Vollbeschäftigten als sehr lang und intensiv empfunden wird. Die Prüfenden sowie die Bildungsdienstleister schlagen eine Modularisierung der Prüfungen vor, um die Prüfungsphase zu entzerren. Geprüfte können die Prüfung auf diese Weise in ihrem selbst gewählten Tempo modulweise ablegen, was auch den jeweils beschäftigenden Unternehmen zugutekommt, da die Prüfungsphase so besser mit der beruflichen Tätigkeit abgestimmt werden kann.

5.4. Kommunikative Validierung der Ergebnisse im Expertenworkshop

5.4.1. Konzeption, Teilnehmende und Ablauf des Expertenworkshops

Zur kommunikativen Validierung der vorliegenden Ergebnisse wurde am 20.11.2018 ein Workshop durchgeführt. Daran nahmen sieben Expertinnen und Experten aus hochschulischer und außeruniversitärer Berufsbildungsforschung, aus Bildungspraxis, Ordnungsarbeit und von Seiten der Sozialpartner bzw. zuständigen Stellen teil. Zusätzlich waren Vertreter*innen des BMBF (als Auftraggeber) und des BIBB (als fachliche Begleitung) in den Workshop eingebunden.

Gegenstand des Workshops war die *Einordnung und kommunikative Validierung der präsentierten Befunde* durch die anwesenden Expertinnen und Experten. Außerdem sollten zusätzliche Informationen, Erkenntnisse und Einschätzungen zum Untersuchungsgegenstand aufgenommen und in die Ergebnisinterpretation einbezogen werden. Parallel zur Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse entlang der nachfolgend dargestellten Agenda wurden auch Handlungsempfehlungen und Gestaltungsvorschläge der Expertinnen und Experten dokumentiert.

Tabelle 14 Agenda des Expertenworkshops zur kommunikativen Validierung der Ergebnisse

Uhrzeit	TOP
11:00 Uhr	Begrüßung und Hintergrund der Studie
11:15 Uhr	Übersicht zu Fragestellungen und Vorgehensweise
11:30 Uhr	Diskussion der Ergebnisse der Interviews mit Absolventinnen/Absolventen, Weiterbildungsbeauftragten und Prüfer*innen
13:00 Uhr	Gemeinsamer Mittagsimbiss
13:45 Uhr	Diskussion der Ergebnisse der Interviews mit Vertreter*innen von Bildungsdienstleistern und weiterer Themen/Befunde
14:45 Uhr	Ausblick und Verabschiedung
15:00 Uhr	Ende des Workshops

Auf Basis von Audiomitschnitt und Verlaufsprotokoll wurde eine Auswertung des Workshops vorgenommen und die Ergebnisse zu einem zusammenfassenden Protokoll verdichtet.

5.4.2. Ergebnisse des Expertenworkshops

Die nachfolgende Aufbereitung der Ergebnisse des Expertenworkshops orientiert sich an der Struktur der Ergebnisdarstellung der Befragungen auf Nachfrage- und Angebotsseite in den Abschnitten 5.2 und 5.3.

Nachfrageseite: Entscheidungsphase

Die individuellen Interessenlagen der Absolventen*innen – Nutzung des Abschlusses für den Einstieg als Lehrer*in an Berufsschulen bzw. der Wunsch, die bisherige berufliche Tätigkeit, für die erforderlichen pädagogischen Nachweise fehlten, durch den Fortbildungsabschluss zu legitimieren (u. a. Fahrschullehrer*innen und Rettungssanitäter*innen) – ist für die Expertinnen und Experten nachvollziehbar. Das bildungspolitische Kernziel des Fortbildungsabschlusses Berufspädagoge*in ist aus ihrer Sicht jedoch eigentlich die Stärkung sowie Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals. In diesem Zusammenhang verweisen die Experten*innen darauf, dass Sozialpartner und Bildungsdienstleister zwar zunächst mit einem möglichen Einstieg ins berufliche Lehramt geworben, dann aber nach Rücksprache mit den Ländern festgestellt haben, dass dies aufgrund unterschiedlicher Zugangs- und Umsetzungswege (Berufspädagoge: kein Referendariat, keine Prüfung vor dem Kultusministerium) nicht gewünscht ist.

Die Expertinnen und Experten nahmen wahr, dass die Nachfrage zum Berufspädagogen speziell von mittelständischen Unternehmen, Energiekonzernen, der Gastronomie sowie Bildungsdienstleistern zur Zeit der Einführung hoch war. Nachdem die Nachfrage von die-

ser Seite nachließ, folgte eine Nachfragerwelle aus dem sozialen Bereich (z. B. Pflegeschulen) und von freien Dozenten sowie Selbständigen. Die aktuelle Nachfrage kommt in etwa zu einem Drittel jeweils von Personen aus Bildungsdienstleistern, Betrieben und von Selbständigen.

Dass in den Bildungszentren im Handwerk keine Angebote für den Abschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in existieren, ist aus Sicht der Experten*innen mit eigenen Qualifikationsmodellen sowie der kleinbetrieblichen Struktur erklärbar. Tabelle 15 veranschaulicht unterschiedliche Stränge eigener Qualifikationsmodelle des Handwerks am Beispiel der Handwerkskammer (HWK) Pfalz.

Tabelle 15: Qualifikationsmodelle des Handwerks (am Beispiel der HWK Pfalz, <https://www.hwk-pfalz.de/artikel/weiterbildung-51,1276,2312.html#Weiterbildungskatalog>, 27.11.2018)

Angebote Qualifikationen	Beschreibung der Qualifikation
Gesellenprüfung nachholen	Prüfung auf DQR-Stufe 4 (vgl. http://www.nachqualifizierung-pfalz.de/ , 27.11.2018)
Meisterprüfung ablegen	Prüfung auf DQR-Stufe 6 (Niveau von Fachwirten, Fachschule, Bachelor)
Weiterbildung	Einzelqualifizierungen (z. B. Richtig Schweißen, Umgang mit Trennschleifer)
Fortbildungsprüfungen	Nachweise besondere fachliche Kompetenzen (z. B. Ausbildung der Ausbilder , Fachwirte, Betriebswirt auf DQR 7)
Hochschulstudium	In einigen Hochschulgesetzen (z. B. durch das Hochschulgesetz und Fachhochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz) wird beruflich Qualifizierten ein direkter Hochschulzugang ermöglicht.

Die Zugangsmöglichkeiten zum Abschluss Aus- und Weiterbildungspädagoge*in sowie zum Abschluss Berufspädagoge*in sind sehr offen gehalten (vgl. Kapitel 2.1) und schließen fachlich nicht wie beispielsweise beim Meister direkt an einen (Grund-)Beruf an. Die Vorbildungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind entsprechend heterogen. Dies könnte aus Sicht der Experten*innen auch eine Erklärung dafür sein, dass der Abschluss im Vergleich zu auf Vorqualifikationen aufbauenden Fortbildungen (im Sinne systematischer Karrierepfade) wenig bekannt ist.

Die Nachfrage nach einer berufspädagogischen Qualifikation auf Seite der Privatpersonen ist, der Mehrheit der am Workshop teilnehmenden Experten folgend, prinzipiell vorhanden. Die Fortbildung zum/r Berufspädagoge*in wird allerdings als zu aufwändig bewertet. Interessierte am Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in wünschen sich laut Experten*innen oft mehr als den Nachweis der Eignung nach Ausbilder-Eignungsverordnung (umgangssprachlich „AdA-Schein“; keine gesetzlichen Voraussetzungen für die Teilnahme an der Prüfung; bzw. oft im Anschluss an die Gesellenprüfung im DQR 4 absolviert). Viele

halten den „Sprung zum Aus- und Weiterbildungspädagogen“ (DQR 6) aber schon für zu groß. Eine Qualifikation auf DQR 5 wäre nach Einschätzung der Expertinnen und Experten gegebenenfalls zielführender (genannt wurden zum Beispiel Profile wie Lernprozessbegleiter*in und Digitalpädagoge*in sowie auf Erziehungsberufe ausgerichtete Pädagogen). Laut Aussage der Expertinnen und Experten berichten beispielsweise Teilnehmende an Weiterbildungen zum/r Lernprozessbegleiter*in, dass sie sich zunächst nach der Prüfung gemäß AEVO weiterqualifizieren wollten und auch noch nach dem Lernprozessbegleiter weiterqualifizieren möchten. Auf dem Expertenworkshop wurde die IHK Ausbilderakademie Bayern als prinzipiell gutes Modell für Weiterbildungen oberhalb der AEVO vorgestellt, bei dem informelle sowie non-formale Erfahrungen berücksichtigt werden (ähnliche Modelle existieren auch in Schleswig-Holstein).

Ein zu erbringender Nachweis der Eignung nach AEVO ist als Zugangsvoraussetzung zur Fortbildung Geprüfte*r Berufspädagoge*in in der Regel kein Problem, da die Prüfung nach AEVO gegebenenfalls begleitend zum Berufspädagogen absolviert werden kann. Eine zusätzliche Einbindung der AEVO-Inhalte in den Berufspädagogen wird als schwierig eingeschätzt, da das Curriculum an sich schon recht umfangreich ist. Insbesondere für „Quereinsteiger“, zum Beispiel aus dem Sozialbereich, sind die Inhalte der AEVO getrennt vom Berufspädagogen als Zugangsvoraussetzung notwendig und sollten deshalb möglichst vor der Fortbildung absolviert werden.

Nachfrageseite: Fortbildungsphase

Die durchschnittliche Dauer der Vorbereitungslehrgänge inklusive des langen Prüfungszeitraums und der inhaltliche Gesamtumfang werden im Verhältnis zu äquivalenten Aufstiegsqualifikationen als zu umfangreich bewertet. Bildungsdienstleister müssen die Zeiten von Präsenzlernphasen deshalb reduzieren und beispielsweise die Selbstlernanteile erhöhen sowie dezentrale (Online-)Lernphasen integrieren, um alle Fortbildungsinhalte abdecken zu können.

Die Expertinnen und Experten diskutierten eine Reihe von Besonderheiten und Optimierungsmöglichkeiten in Bezug auf das Prüfungswesen im Fortbildungsberuf Geprüfte*r Berufspädagoge*in, welche in Abbildung 3 dargestellt sind und im Folgenden erläutert werden.

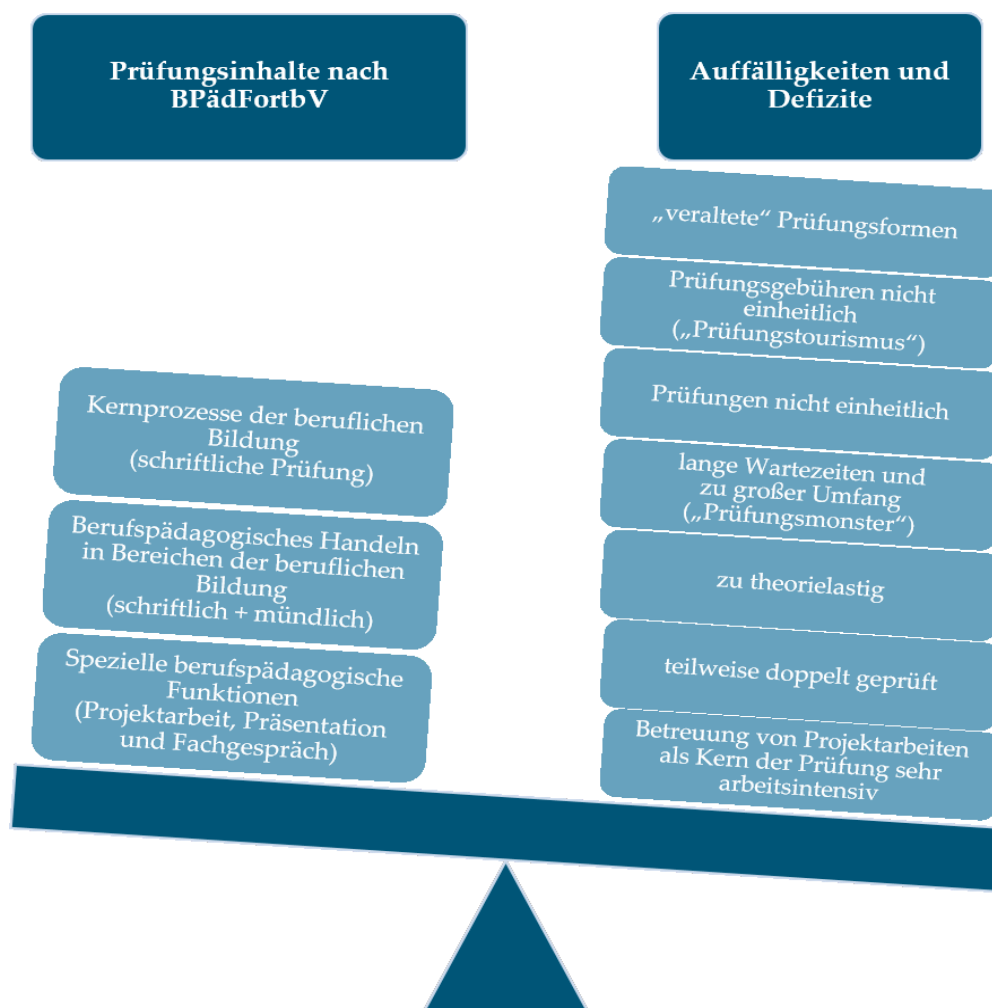
Die schriftlichen Prüfungen werden von einigen wenigen Expertinnen und Experten als „etwas antik“ wahrgenommen. Als Beispiel werden drei- bis vierstündige (hand-)schriftliche Prüfungen genannt, die als nicht adäquat hinsichtlich der geforderten Handlungsorientierung und den praktischen Anforderungen an Berufspädagoginnen und Berufspädagogen bewertet werden.

Die Prüfungsgebühren variieren erheblich von Kammer zu Kammer (abhängig vom Kostenmodell), was in der Praxis und in Grenzregionen einen „Prüfungstourismus“ hervorruft. Darin wird auch einer der Gründe für die regionale Diskrepanz in den Zahlen der Absolven-

tinnen und Absolventen vermutet. Die Wahl der prüfenden Kammer ist für die zu Prüfenden laut Expertenaussage von den drei Faktoren Wohnort, Ort des Arbeitgebers sowie Ort des Bildungsdienstleisters abhängig. Die Unterschiede der Prüfungsgebühren können unter Berücksichtigung steuerlicher Möglichkeiten und Fördermöglichkeiten (Aufstiegs-BAföG) nach Einschätzung der Expertinnen und Experten allerdings vernachlässigt werden.

Die Prüfungen sind laut Rückmeldungen sowohl der Absolventinnen und Absolventen als auch der Bildungsdienstleister sehr stark kammer- und prüfendenabhängig, was den geforderten einheitlichen Qualitätsstandards bei beruflichen Prüfungen widerspricht. Die Qualifikation und das Verständnis der Prüfenden sind dabei ausschlaggebend; sie sollten vorab von den Kammern bei der Akquise der Prüfenden geprüft werden.

Abbildung 3: Von Expertinnen und Experten geschilderte Auffälligkeiten und Defizite im Prüfungswesen des Berufspädagogen (Quelle: eigene Darstellung)



Prüfungen dauern inklusive Korrekturzeiten in der Regel bis zu einem halben Jahr zusätzlich zum Vorbereitungskurs. Diese teilweise langen Wartezeiten auf das Prüfungsergebnis sind für die Absolventinnen und Absolventen unzumutbar. Die Prüfung selbst gilt als überdimensioniert im Umfang, nicht im Anspruch („Prüfungsmonster“).

Die Expertinnen und Experten kritisieren die Prüfung als überwiegend zu „theorielastig“ und als zu wenig handlungsorientiert. Teilweise werden Inhalte doppelt geprüft, da die Themenbereiche zwar stark verzahnt sind, die Fächer aber einzeln geprüft werden müssen. Die Überarbeitung der Prüfungsstruktur wäre hier hilfreich. Im Zuge dessen könnte geprüft werden, ob der Prüfungsumfang reduziert werden kann und ob in einigen Themenbereichen sinnvolle Kombinationen erreicht werden können. Das macht allerdings die von Absolventinnen und Absolventen gewünschte Modularisierung zunehmend schwierig. Der Anspruch der Prüfung muss mindestens gehalten werden, gegebenenfalls sollte das Prüfungsniveau im Vergleich zu akademischen Anforderungen im Bereich der wissenschaftlichen Reflexion und Analyse noch gesteigert werden.

Die Betreuung der Projektarbeiten als Kern der Prüfung ist von zentraler Bedeutung für das Prüfungswesen des Berufspädagogen. Verschiedene getestete Einzelbetreuungskonzepte sind ökonomisch nicht umsetzbar. Die Bildungsdienstleister sind hier in der Verantwortung, individuelle Konzepte zu entwickeln. Aus Rückmeldungen der Bildungsdienstleister wissen die Expertinnen und Experten, dass die Vorstellung der Projektarbeit im Rahmen des Vorbereitungskurses nur von wenigen Teilnehmenden in Anspruch genommen wird. Werden die Projektarbeiten vorab vorgestellt und diskutiert, sind die Prüfungsleistungen dieser Teilnehmenden im Durchschnitt besser. Ein weiteres Problem liegt laut einer Expertenaussage in der Umsetzung des Praxisprojekts durch die Teilnehmenden: Letztere wüssten zunehmend nicht, was mit dem Praxisprojekt genau gemeint ist bzw. verfügen derzeit nicht über eine einschlägige berufspädagogische Praxis, so dass vermehrt Projekte lediglich theoretisch skizziert, aber nicht praktisch umgesetzt werden. Die Expertinnen und Experten sehen hier die Bildungsdienstleister in der Pflicht, eine bessere Unterstützung in der Vorbereitung anzubieten. So könnte der häufige unpassende berufliche Kontext für die Projektarbeiten (zum Beispiel Bildungsdienstleister mit dem Schwerpunkt auf Langzeitarbeitslose nach §18 SGB III) vermieden werden.

Nachfrageseite: Beschäftigungsphase

Die seitens eines Experten vorgestellte Möglichkeit einer Anrechnung des Berufspädagogen auf einen Bachelorstudiengang an der PH Schwäbisch Gmünd mit pauschal 40 Prozent (ursprünglich im Rahmen des BMBF-Projekts s.o. entwickelt und erprobt) wurde von den Expertinnen und Experten positiv bewertet.

Die Expertinnen und Experten meinten, dass die Fortbildungsabschlüsse Aus- und Weiterbildungspädagoge*in sowie Berufspädagoge*in bei Betrieben nicht bekannt sind und falls doch, dass deren Nutzen für das eigene Unternehmen nicht gesehen wird. Als Grund hierfür wird angeführt, dass der Titel „Berufspädagoge*in“ gegebenenfalls unpassend und zu überdenken ist. Zum einen sei eine Verwechslung mit akademischen Abschlüssen möglich, außerdem sei die Vermarktungsfähigkeit des Begriffs bei Unternehmen eingeschränkt. Der Unterschied zum Aus- und Weiterbildungspädagogen ist durch die ähnlichen Bezeichnungen erklärungsbedürftig bzw. für Nichtexperten kaum nachvollziehbar. Für einzelne Ziel-

gruppen wie das Rettungswesen wird die Abschlussbezeichnung Geprüfte*r Berufspädagoge*in als passend eingeschätzt, dies sei allerdings wiederum mit eher schulisch geprägten Ausbildungsgängen zu erklären. Für diese spezifische Zielgruppe wäre aus Expertensicht zudem eine Bezeichnung mit Branchenbezug (z. B. „Geprüfte*r Berufspädagoge*in für das Rettungswesen“) noch zielführender. Auch die von Absolventinnen und Absolventen teilweise gewünschten Spezialisierungsmöglichkeiten durch Fachrichtungen („Geprüfter Berufspädagoge mit Fachrichtung ...“) könnten ein Lösungsansatz für marktgängigere Berufsbezeichnungen sein, wobei diese im Ausbildungsbereich durchaus übliche Differenzierung bisher auf Ebene der Fortbildungsabschlüsse nicht etabliert und evtl. auch seitens der Sozialpartner nicht gewünscht ist.

Angebotsseite: Resonanz auf den Berufspädagogen und Gründe für/gegen das Angebot

Nach Ansicht der Expertinnen und Experten hat der Staat den Auftrag, Aufstiegsqualifikationen und insbesondere den Berufspädagogen zu unterstützen und zu bewerben, auch um die Qualitätsentwicklung im Dualen System zu forcieren. Dies ist umso wichtiger, da Unternehmen laut Expertensicht häufig erst im Nachhinein klar wird, welchen betrieblichen Nutzen in Form verbesserter Aus- und Weiterbildung die Fortbildung mit sich bringt. Diese wichtige bildungspolitische Aufgabe wurde aus Expertenperspektive bisher nicht ausreichend erfüllt. Zwar wurde der Fortbildungsabschluss anfangs beworben (vgl. Infobroschüre BMBF), mittlerweile steht die entsprechende Broschüre aber nicht mehr (weder gedruckt noch in digitaler Form) zur Verfügung. Außerdem könnte aus Expertenperspektive die Erstellung einer Umsetzungshilfe für Bildungsdienstleister und Betriebe helfen, weitere Bildungsdienstleister zum Angebot eines entsprechenden Vorbereitungslehrgangs zu motivieren, einheitliche Qualitätsstandards bei diesen Angeboten zu etablieren und zusätzlich auch Betriebe über Inhalte und Nutzen der Fortbildung informieren.

Zentral für die Klärung zukünftiger Handlungsoptionen ist aus Sicht der Experten*innen eine starke Einbindung von Betrieben, die die potenziellen Nachfrager sind. Dies wäre ebenfalls für die vorliegende Studie wünschenswert gewesen, auch vor dem Hintergrund zunehmender Herausforderungen in der betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildung. Die Expertinnen und Experten regten an, eine Folgestudie in Form einer repräsentativen Befragung von Betrieben mit und ohne Berufspädagogen in Auftrag zu geben, da die Relevanz des Berufspädagogen sowie dessen Verwertbarkeit von den Bedarfen der Betriebe und der Bekanntheit des Abschlusses abhängen.

Angebotsseite: Inhalte der Fortbildung und Verbesserungspotenzial

Bei der zukünftigen Bewerbung des Berufspädagogen bei Betrieben und bei an einer Weiterbildung Interessierten müssen der Nutzen und die Verwertbarkeit im Mittelpunkt stehen. Die aktuelle Lage auf dem Ausbildungsmarkt spielt dem Vorhaben laut Expertenaussage prinzipiell „in die Hände“. Beispielsweise sei bei ca. 85% der Ausbildungsabbrüche „Streit

mit dem Ausbilder“ die zentrale Ursache – hier könnte pädagogisch entsprechend qualifiziertes Bildungspersonal dazu beitragen, die Ausbildungsqualität zu steigern und Abbrüche (Vertragslösungen) zu vermeiden.

Die Experten*innen machten im Workshop aber auch deutlich, dass bei der Entwicklung des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in ein betrieblicher Bedarf angenommen wurde, den es so nicht gab und der sich bisher auch durch Etablierung einer entsprechenden Fortbildung nicht entwickelt hat. Die Probleme und Herausforderungen, die durch qualifizierte Berufspädagogen*innen gelöst werden könnten, sind zwar vorhanden, allerdings wurden Themen der Höherqualifikation und die Frage der Einstufung und Entlohnung im Betrieb im Rahmen der Entwicklung des Berufsbilds nicht (ausreichend) diskutiert. Dies zeigt sich auch daran, dass die Aufstiegsqualifikationen in den Tarifeingruppierungen bisher (noch) nicht vorkommen.

Der Berufspädagoge könnte zukünftig nach Meinung der Expertinnen und Experten in verschiedenen Bereichen eine größere Rolle spielen: Die Nachfrage nach Berufspädagoginnen und Berufspädagogen könnte bei den Akteuren der beruflichen Bildung, der Sozialpartner, im Öffentlichen Dienst und dort beispielsweise insbesondere in der Beratung höher sein (Vorreiterrolle). Dadurch würden Berufspädagoginnen und Berufspädagogen sichtbarer und auch von anderen Arbeitsplatzanbietern stärker nachgefragt. Ebenso wäre beispielsweise die Anerkennung der Gleichwertigkeit zu Hochschulabschlüssen im Rahmen der Ausschreibungen von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III durch die Agentur für Arbeit förderlich. Zudem gibt es aus Sicht der Experten*innen zu wenige zum Berufspädagogen fortgebildete Ausbildungsberater bei Kammern. Sollte sich die (Bundes-)Agentur für Arbeit zukünftig verstärkt auf Qualifizierung konzentrieren wollen, bedarf es auch hier mehr ausgebildeter Berater*innen. Der Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in wäre für diese Aufgabe prädestiniert. Gegenwärtig werden unter anderem die Erfahrungen und Beratungsleistungen von Bildungsdienstleistern in Anspruch genommen. In Stellenausschreibungen der Agentur kommen Aus- und Weiterbildungspädagogen*innen sowie Berufspädagogen*innen bisher nicht vor, nur gelegentlich in den formalen Anforderungen an Weiterbildungsanbieter.

Nicht zuletzt bemängeln die Expertinnen und Experten, dass keine hochwertigen und aktuellen Lehr-/Lernmaterialien für entsprechende Vorbereitungslehrgänge existierten. Teilweise würde auf veraltete Unterlagen (Lehrbriefe, ältere Textbände der IHK) zurückgegriffen, eine Einbindung aktueller Forschungserkenntnisse bspw. aus Modellversuchen des BIBB wäre aus Experten*innensicht jedoch wichtig.

Positiv äußerten sich die Experten*innen bezüglich des Rahmencurriculums: Obwohl dieses bereits zehn Jahre alt ist, sind alle aktuell relevanten Inhalte nach ihrer Auffassung enthalten – z. B. auch das Thema Digitalisierung, wenn auch mit anderen Begrifflichkeiten. Somit bietet diese Grundlage den Bildungsdienstleistern die Möglichkeit, aktuelle Inhalte in die Fortbildung zu integrieren.

6. Zusammenführung der Ergebnisse und Ableitung von Handlungsempfehlungen

In den Abschnitten 5.2 und 5.3 wurden die Ergebnisse der Interviewstudie getrennt nach Nachfrage- und Angebotsseite dargestellt. Die Befunde der kommunikativen Validierung von Zwischenergebnissen, die bis zum Expertenworkshop vorlagen sind in Abschnitt 5.4 aufgeführt. Wie erläutert, wurden die Interviewergebnisse im Rahmen des Expertenworkshops in verdichteter Form vorgestellt und kritisch diskutiert. Dabei zeigte sich einerseits, dass die erhobenen Befunde im Wesentlichen den praktischen Erfahrungen und Wahrnehmungen der Experten*innen entsprachen, wenn auch z. T. mit unterschiedlicher Konnotation. Andererseits haben die Experten*innen vertiefende, relativierende und ergänzende Argumente eingebracht, was zur Einordnung der Interviewergebnisse beitrug. Zudem wurden im Expertenworkshop erste Handlungsempfehlungen formuliert.

Die folgende Zusammenführung orientiert sich bei ihrem inhaltlichen Gliederungsprinzip an den ausgewählten und empirisch beantworteten Forschungsfragen (6.1). In der Darstellung wird in solchen Fällen auf die Herkunft (Interviewstudie oder Expertenworkshop) verwiesen, wenn Aspekte nur in einer Teilstudie benannt wurden oder konfliktäre Positionen bestehen. Anschließend werden Handlungsempfehlungen auf Grundlage des empirischen Materials und einer weiteren internen Validierungsrunde beim Auftragnehmer präsentiert, wobei sich die Handlungsempfehlungen dem Auftrag entsprechend im Wesentlichen an Akteure der Berufsbildungspolitik und Berufsbildungspraxis richten (Abschnitt 6.2). Grenzen der Untersuchung und Forschungsdesiderata werden in Abschnitt 6.3 skizziert.

6.1. Beantwortung der Forschungsfragen

Welche Motivation lag der Aufnahme der Fortbildung zum ‚Geprüften Berufs-pädagogen‘ zugrunde?

Im Expertenworkshop wurde zentral herausgearbeitet, dass beim Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in die Stärkung sowie Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals im Vordergrund steht. Vor diesem Hintergrund können die verschiedenen Motive, die bei den Absolventinnen und Absolventen zur Fortbildung geführt haben, reflektiert werden:

- Absolventen*innen begannen mit der Fortbildung zum/zur Berufspädagogen*in aufgrund von Veränderungswünschen bezüglich ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeiten. Diese Motivation deckt sich gut mit dem beabsichtigten Angebot, wonach das eigene Tätigkeitsfeld gestärkt und professionalisiert werden soll. Jedenfalls dann, wenn

die Absolventinnen und Absolventen bereits im Bereich der betrieblichen Bildung tätig waren.

- Ein beruflicher Aufstieg war für die meisten Absolventen*innen zweitrangig, wichtiger war die Erweiterung und formale Bestätigung ihrer beruflichen Kompetenzen. Der berufliche Aufstieg einer einzelnen Absolventin bzw. eines einzelnen Absolventen würde zunächst keine Stärkung der betrieblichen Bildung bedeuten. Da die Absolventinnen und Absolventen eher eine Erweiterung ihrer beruflichen Kompetenzen unabhängig von Karriereperspektiven anstrebten, wird das intendierte Ziel des Fortbildungsabschlusses erreicht.
- Die häufigste extrinsische Motivation, die zum Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in bewogen hat, war die Pflicht zum Nachweis einer pädagogischen Qualifikation für eine bestimmte berufliche Tätigkeit. Absolventinnen und Absolventen nannten hier häufig den Lehrberuf an beruflichen Schulen. Die Expertinnen und Experten stellten dagegen dar, dass der Fortbildungsabschluss auf eine andere Laufbahn abzielt und gegebenenfalls der Name *Berufspädagoge* zu diesem Missverständnis beiträgt.

Wie groß war der Bekanntheitsgrad der Fortbildung im Vorhinein? Wie wurde von der Fortbildung Kenntnis erlangt?

Die Kammern sowie deren Prüfende sehen die Bildungsdienstleister in der Pflicht, Werbung für den Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in zu machen.

- Die meisten Absolventen*innen erfuhren über Werbung von Bildungsdienstleistern vom Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in sowie online via Recherche mittels Suchmaschinen. Dies deckt sich mit der Strategie der Bildungsdienstleister, die den Berufspädagogen über diese Kanäle bewerben.
- Absolventinnen und Absolventen informierten sich zu gleichen Teilen bei den (prüfenden) Kammern und den Bildungsdienstleistern, bevor sie ihre Entscheidung zur Fortbildung trafen. Die Expertinnen und Experten waren der Meinung, dass der Informationsgehalt aus den unterschiedlichen Quellen homogener werden sollte, zum Beispiel durch zentrale Informationsmaterialien, etc.
- Der Aus- und Weiterbildungspädagoge (DQR 6) wurde von Interessierten häufig nur als Teil des Berufspädagogen angesehen, weshalb die Fortbildung zum Berufspädagogen (auch wegen DQR 7) bevorzugt wurde. Die Tatsache, dass die Fortbildung zum Berufspädagogen auf DQR 7 steht, ist auch ein wichtiges „Verkaufsargument“ für die Bildungsdienstleister. Die Expertinnen und Experten vermuten, dass die unterschiedliche Einordnung der beiden Fortbildungsabschlüsse eher Hindernisse schafft für potenzielle Interessierte, deren höchste Qualifizierung oft auf DQR 4 (Ge-

sellenprüfung) liegt und die eine Überforderung bei Besuch der Fortbildungen befürchten könnten.

Wie werden die Inhalte der Fortbildung beurteilt? Wie werden die individuellen Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten beurteilt?

Sowohl die Weiterbildungsbeauftragten der Kammern als auch die Expertinnen und Experten wiesen auf die hohe Dichte an Lerninhalten beim Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in hin. Darüber hinaus kritisierten die Expertinnen und Experten den Berufspädagogen als teilweise zu theorielastig. Die Gefahr sei groß, dass dessen Inhalte teilweise doppelt geprüft werden.

- Das inhaltliche Niveau des Fortbildungsabschlusses wird durch die Absolventinnen und Absolventen als herausfordernd beschrieben, gerade weil die Inhalte sehr breit aufgestellt sind. Dies steht im Einklang mit der Einstufung auf DQR 7. Die Expertinnen und Experten merkten aber teilweise an, dass den Prüfungsteilnehmenden immer öfter die wissenschaftlichen Grundlagen (damit sind die in der Fortbildung zu erlernende Grundlagen gemeint) fehlten und deshalb zum Beispiel viele Projektarbeiten als unzureichend bewertet werden müssen.
- Die Relevanz einzelner Fortbildungsinhalte bzw. das Fehlen von Inhalten wurde durch die Absolventinnen und Absolventen kontrovers aufgefasst. Dies könnte in der Vielfalt an Einsatzorten für Berufspädagogen begründet sein. Diese Flexibilität in der Einsetzbarkeit kann im Einklang mit einer Stärkung und Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals als positiv bewertet werden.
- Die individuellen Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten beurteilen die intrinsisch motivierten Absolventinnen und Absolventen als durchaus positiv, da sie (fast) alle ihre Ziele durch den Berufspädagogen erreichen konnten. Die extrinsisch motivierten Absolventinnen und Absolventen, die teilweise „berufsfremd“ den Berufspädagogen machen mussten, schätzen die Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten kritischer ein.

Auf welche Stellen/Positionen bewarben sich Berufspädagogen*innen nach Abschluss ihrer Fortbildung? Welche Resonanz erhielten sie auf ihre Bewerbungen?

Die Expertinnen und Experten skizzierten einen Trend in der Nachfrage: weg von mittelständischen Unternehmen (speziell Energiekonzerne und Gastronomie), hin zu den Bereichen Soziales, freie Dozenten und Selbstständige. Die betriebliche Nachfrage teilt sich dabei auf in Bildungsdienstleister, Betriebe und Selbstständige.

- Für die meisten Absolventen*innen kam ein Arbeitgeberwechsel nicht in Frage. Veränderungen wurden eher bezüglich Verantwortungsbereichen und der Position beim bestehenden Arbeitgeber angestrebt. Die Expertinnen und Experten waren diesbezüglich der Meinung, dass dies der Reputation des Berufspädagogen bei Betrieben zu

Gute komme, da in vielen Betrieben die Sorge bestehe, dass (zu) hoch qualifiziertes Personal eher abwandert.

- Gesuchte Profile waren Leitungsfunktionen in der Aus- und Weiterbildung, Stellen in der Personalentwicklung sowie Dozenten- oder Trainertätigkeiten. Im Bereich der Dozententätigkeiten und der Unternehmensberatung machten sich einige Absolventen*innen selbstständig. Diese Befunde decken sich mit den Erfahrungen der Expertinnen und Experten.
- Resonanz auf Bewerbungen von Berufspädagoginnen und Berufspädagogen wurde von Absolventinnen und Absolventen kaum berichtet, da sich die meisten nach dem Fortbildungsabschluss nicht extern bewarben. In den wenigen Ausnahmefällen war der Abschluss Berufspädagoge den Personalverantwortlichen der Betriebe entweder nicht bekannt oder es wurde vermutet, dass akademisch ausgebildete Personalverantwortliche auch akademisch ausgebildete Bewerber vorzogen.

Welche Erfahrungen wurden mit der beruflichen Verwertbarkeit der Fortbildung gemacht? Welchen Mehrwert hat die Fortbildung für Arbeitgeber und die ausgeübte Tätigkeit?

Im Expertenworkshop wurde deutlich, dass der Berufspädagoge in vielen Betrieben unbekannt ist bzw. dass sich dessen Verwertbarkeit sowie Nutzen den Betrieben (auch aufgrund der Bezeichnung) nicht unmittelbar erschließt. Die Absolventinnen und Absolventen berichteten, dass sich der Fortbildungsabschluss im Betrieb folgendermaßen verwerten lässt:

- Aufgrund der Fortbildung übernahmen die Absolventinnen und Absolventen neue Tätigkeiten mit (teilweise) höherwertigeren Aufgaben. Nutzen daraus können auch die Betriebe ziehen, da die Absolventinnen und Absolventen in der Regel beim bestehenden Arbeitgeber beschäftigt blieben und das höherqualifizierte Bildungspersonal somit dem Betrieb erhalten blieb.
- Einige Absolventinnen und Absolventen erlangten durch den Fortbildungsabschluss eine Leitungsfunktion, sodass Betriebe durch die Höherqualifizierung der eigenen Mitarbeitenden mit dem Berufspädagogen auch Vakanzen auf diesen Ebenen schließen können.
- Als Mehrwert des Fortbildungsabschlusses wurde häufig die Erweiterung der eigenen Perspektive vom erlernten Ausbildungsberuf über die berufliche Praxis hin zum stärkeren Fokus auf Bildungsmanagement und Personalentwicklung beschrieben. Betriebe können insofern davon profitieren, als dass Berufspädagogen vielfältig und flexibel auch in solchen Abteilungen einsetzbar sind, die sich bisher nicht aus Absolventen der betrieblichen Bildung rekrutiert haben. Ein Beispiel dafür ist das Personalmanagement. Allerdings konkurriert der Fortbildungsberuf hier mit anderen Abschlüssen.

Welche Resonanz erhalten Kammern und Bildungsdienstleister auf ihre Angebote zum/zur ‚Geprüften Berufspädagogen*in‘? Welche Bedeutsamkeit wird dieser Fortbildung beigemessen?

Die Resonanz, die Weiterbildungsbeauftragte der Kammern sowie deren Prüfende zum Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in erhielten, stammt hauptsächlich von Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmern sowie Interessierten:

- Absolventen*innen machten die Fortbildung hauptsächlich aus Eigeninteresse und maßen ihr deshalb eine große (individuelle) Bedeutsamkeit zu.
- Für Interessierte spielten vor allem der Kostenfaktor (bis zu 6.000€) sowie die damit verbundene Förderfähigkeit (Meister-Bafög) und der potenzielle Nutzen für die berufliche Tätigkeit eine große Rolle.

Die Expertinnen und Experten nahmen die ermittelte Bedeutsamkeit zum Anlass, ein Plädoyer zugunsten der beruflichen Bildung im Allgemeinen zu halten. Sie sehen den Staat in der Pflicht, Aufstiegsfortbildungen wie den/die Berufspädagogen*in zu fördern, gerade wenn dieser von den Bürgerinnen und Bürgern bzw. von Beschäftigten (z. T. ohne Hochschulzugangsberechtigung), als bedeutsam angesehen wird und Betriebe großen Nutzen daraus ziehen können.

Bildungsdienstleister erhielten Resonanz von Teilnehmenden und Interessierten:

- Interessierte informierten sich hauptsächlich über Zulassungsvoraussetzungen, wobei fast alle Interessierten diese erfüllen. In diesem Zusammenhang machten die Expertinnen und Experten deutlich, dass in einem so niederschweligen Zulassungsformat durchaus Chancen für den/die Berufspädagogen*in liegen
- Teilnehmende brachen die Vorbereitungslehrgänge vor allem aus persönlichen Gründen wie Krankheit ab, selten aufgrund von Zweifeln am Fortbildungsabschluss. Diese „Fortbildungsdisziplin“ bestätigt die große Bedeutsamkeit des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in, die von den Teilnehmenden geltend gemacht wird.

Wie beurteilen Kammern und Bildungsdienstleister die Inhalte dieser Fortbildung? Wie beurteilen Kammern und Bildungsdienstleister die Attraktivität dieser Fortbildung?

Die Inhalte wurden von der Angebotsseite als vielfältig und für das Profil des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*r Berufspädagogen*in notwendig beurteilt. Im Expertenworkshop wurden folgende mögliche „werbewirksame“ Erweiterungen des Rahmenlehrplans genannt: Steigerung der Ausbildungsqualität, Verringerung der Ausbildungsabbrüche und Umgang mit Heterogenität.

- Durch die umfangreichen Inhalte ist der Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in für Arbeitgeber attraktiv. Aus Sicht der Bildungsdienstleister und Kammern sind Abschluss und dessen Nutzen bei Unternehmen allerdings wenig bekannt.

Aufgrund möglicher höherer Gehaltsforderungen von Absolventen*innen sinkt die Attraktivität aus Sicht von Kammern sowie Prüfenden. Insbesondere klein- und mittelständische Betriebe hätten dann Probleme, Geprüfte Berufspädagogen*innen zu beschäftigen.

- Aus Sicht der Expertinnen und Experten lässt sich die Attraktivität der Fortbildung Geprüfte*r Berufspädagoge*in am ehesten durch eine höhere Nachfrage der Betriebe an hochqualifiziertem Bildungspersonal steigern. Diese Nachfrage ist nach deren Erfahrung jedoch z. T. noch nicht gegeben, da die Betriebe vielfach den Nutzen des Fortbildungsabschlusses nicht erkennen. Außerdem befürchteten Betriebe, dass der Qualitätsvorteil durch höhere Lohnforderungen durch die Absolventinnen und Absolventen kompensiert wird.

Welche Gründe liegen dem Angebot der Fortbildung zugrunde? Welche Gründe liegen zugrunde, wenn die Fortbildung nicht angeboten wird?

Die interviewten Bildungsdienstleister ergänzten mit den Vorbereitungslehrgänge für den Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in ihr bereits vorhandenes pädagogisches Leistungsangebot. Der/die Geprüfte Berufspädagoge*in war für keinen der befragten Bildungsdienstleister ein Grund, sein bisheriges Leistungsspektrum um pädagogische Inhalte, zu erweitern sofern bisher keine pädagogischen Inhalte angeboten wurden. Der DQR 7 macht den/die Berufspädagogen*in attraktiv für Bildungsdienstleister und dient ihnen als „Verkaufsargument“.

Kammern boten keine Vorbereitungslehrgänge an, da entweder bereits Kooperationen mit Bildungsdienstleistern vorlagen oder die Nachfrage von Interessierten zu gering war. Ebenfalls wegen geringer Nachfrage wurden von einigen Kammern keine Prüfungen zum/zur Geprüften Berufspädagogen*in angeboten.

Wie könnte aus Sicht von Kammern und Bildungsdienstleistern die Nachfrage nach dieser Fortbildung verbessert werden?

Die Weiterbildungsbeauftragten der Kammern sowie Prüfende machten folgende Vorschläge zur Weiterentwicklung des Fortbildungsabschlusses:

- Teilnehmende könnten sich durch Schwerpunktsetzung auf einzelne Fortbildungsinhalte spezialisieren. Dies befürworteten auch die Expertinnen und Experten. Sie sprachen sich für die Einführung der neuen Bezeichnung „Geprüfte Berufspädagogen/Berufspädagoginnen mit Fachrichtung...“ aus und dafür, dass Absolventinnen und Absolventen die Möglichkeit einer Spezialisierung eingeräumt wird.
- In den Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in könnten zusätzliche Zusatz- und Schlüsselqualifikationen integriert werden.

- Anrechnungs- und Anerkennungsmodelle für alternative berufspädagogische Qualifikationen und Erfahrungen i. S. eines gestuften, modularisierten Qualifizierungsangebots, das auf eine Gesamtqualifikation „Berufspädagoge/-in“ ausgerichtet ist, wären zu prüfen. Ggf. auch Übergangsszenarien in ein Hochschulstudium.
- Die Fortbildungsinhalte sollten inhaltlich und methodisch in regelmäßigen Zeitintervallen aktualisiert werden. Die Expertinnen und Experten wiesen in diesem Zusammenhang auf die teilweise „veralteten“ Prüfungsformen der mehrstündigen schriftlichen Prüfungen hin.

6.2. Handlungsempfehlungen

Auf Basis der dargestellten Ergebnisse aus den Interviews mit Weiterbildungsbeauftragten und Prüfern*innen der Kammern, Verantwortlichen bei Bildungsdienstleistern sowie den Absolventinnen und Absolventen, die im Expertenworkshop validiert und ergänzt wurden, sind nachfolgend zentrale Handlungsempfehlungen aufgeführt. Dabei wird dem Ziel der Studie Rechnung getragen. Dieses bestand darin zu klären, wie die Attraktivität und Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses Geprüfte*r Berufspädagoge*in verbessert werden kann. Auch sollte der weitere Forschungsbedarf herausgearbeitet werden.

1. Sichtbarkeit und Bekanntheit des Abschlusses steigern

Die Qualifikation zum Geprüften Berufspädagogen*in und dessen Nutzen für die Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals ist wenig bekannt. Da arbeitgeberseitig nur eine geringe Nachfrage nach Berufspädagogen existiert, wird Absolventinnen und Absolventen die Verwertbarkeit des Abschlusses erschwert. Durch verschiedene Werbemaßnahmen sollte die Bekanntheit erhöht und die Verwertbarkeit des Abschlusses authentisch dargestellt werden, z. B. durch eine Darstellung erfolgreicher Berufspädagogen*innen und ihrer Tätigkeitsfelder. Dabei sind Informationen auf unterschiedlichen Ebenen und für unterschiedliche Zielgruppen aufzubereiten:

- (1) *Gesellschaft:* Die Sicherung der Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist ein wichtiges gesellschaftliches Anliegen. Dazu bedarf es qualifiziertem betrieblichem und außerbetrieblichem Aus- und Weiterbildungspersonal, dem im Rahmen betrieblicher Lehr-Lernprozesse eine zentrale Rolle zukommt. Insbesondere berufspädagogische, didaktische und psychologische Qualifikationen gewinnen an Bedeutung.
- (2) *Arbeitgeber:* Im Zuge der aktuellen Entwicklungen rund um die Themen digitale Transformation und Fachkräftemangel haben Arbeitgeber das Interesse, Nachwuchskräfte zu gewinnen, gut auszubilden und Beschäftigte zu qualifizieren. Umfassend qualifiziertes Bildungspersonal kann dabei helfen, Ausbildungsabbrüche zu minimie-

ren, Ausbildungsqualität zu steigern, Fachkräfte zu sichern sowie Aus- und Weiterbildungsprozesse nutzenorientiert und ressourcensparend zu planen und durchzuführen. Die Kommunikationsstrategie sollte mit Fragen der Ausbildungsqualität (z. B. TOP-Ausbildungsbetrieb) und der Fachkräftesicherung verknüpft werden.

- (3) *Zielgruppe:* Potenzielle Interessenten stoßen aktuell nur zufällig auf den Abschluss zum Geprüften Berufspädagogen. Informationen zum Abschluss müssen über zentrale Informationskanäle verfügbar sein. Ebenso muss der Nutzen und die Verwertbarkeit für unterschiedliche Bildungsbiografien verdeutlicht werden (bspw. durch Beispielp Profile von Geprüften Berufspädagogen).
- (4) *Aus- und Weiterbildungsteilnehmer:* Alle Teilnehmenden an AEVO-Lehrgängen oder an Vorbereitungslehrgängen für fachliche Fortbildungen werden über das berufspädagogische Fortbildungsangebot informiert.

Die Darstellung zweck- und zielgruppenorientierter Informationen kann durch klassische Printmedien (z. B. Informationsbroschüre), Web-Präsentationen sowie Präsentationen auf Veranstaltungen sowie in entsprechenden Fachforen und Netzwerken erfolgen. Besonderheiten und Bedarfe der Adressaten sind zu berücksichtigen. In einem ersten Schritt bietet sich eine Imagekampagne von BMBF und Sozialpartnern (analog zur Imagekampagne des Handwerks) an, um den Wert berufspädagogischer Arbeit über Massenmedien zu thematisieren.

2. Einstellung und Beschäftigung qualifizierter Berufspädagogen*innen öffentlichkeitswirksam steigern

Maßnahmen, die auf die Steigerung des Images abzielen, sind unwirksam, solange zu wenige real existierenden Beschäftigungsoptionen vorhanden sind. Hier sind insbesondere Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes gefragt: Behörden wären geeignete Orte, wo die Bekanntheit der beruflichen Aufstiegsqualifikationen sowie die Kompetenz der Absolventen*innen gesteigert werden kann. Auch könnten Berufspädagogen*innen zukünftig z. B. in Stellenanzeigen von Behörden sichtbar und bei Zulassungsverfahren berücksichtigt werden. Auch könnte in einer Selbstverpflichtung der zuständigen Stellen festgehalten werden, dass für Berufsbildungsaufgaben (auch) Berufspädagogen*innen eingestellt werden, z. B. als Aus- und Weiterbildungsberater oder im Bildungsmanagement. Dies gilt auch für das berufliche Schulwesen oder Förderungswerke, insbesondere auch im Kontext fachpraktischer Lehr- und Unterweisungsaufgaben.

Vorgaben für das Bildungspersonal im Rahmen öffentlich zu vergebener Bildungsmaßnahmen, z. B. der Bundesagentur für Arbeit, die den Berufspädagogen*in berücksichtigen, können die Nachfrage erheblich steigern. Bei der Vergabe öffentlicher Bildungsaufträge an Bildungseinrichtungen könnte das Vorhandensein von Berufspädagogen*innen als Qualitätsmerkmal bei der Auswahl berücksichtigt werden.

3. Bezeichnung des Abschlusses prüfen und anpassen

Die Bezeichnung Berufspädagoge führt bei allen Beteiligten immer wieder zu unterschiedlichen Assoziationen. Auf Basis der Ergebnislage kann festgehalten werden, dass die Konnotationen bei potenziellen betrieblichen Arbeitgebern eher unvorteilhaft sind, was die Einsetzbarkeit von Absolventen betrifft. Im Berufsbildungsbereich wird die Bezeichnung wiederum geschätzt.

Zudem ist der Abschluss Berufspädagoge akademisch „besetzt“, was an der Vielzahl berufspädagogischer Studiengänge, die zum Lehramt an Berufsbildenden Schulen qualifizieren, liegt. Gleichzeitig wird der Fortbildungsabschluss nicht als gleichwertig angesehen. Ferner werden die Fähigkeiten von Geprüften Berufspädagogen*innen unterschätzt, da Betriebe mit „Pädagogik“ lediglich (Aus-)Bildungsprozesse assoziieren. Es wird daher empfohlen, die Bezeichnung zu überdenken und ggf. eine passendere zu wählen. Diesbezüglich wäre eine gesonderte Diskussion mit Expertinnen und Experten zielführend. Neben der Änderung der Bezeichnung wären auch Fachrichtungs- oder Schwerpunktzusätze denkbar, was sich bei anderen IHK-Fortbildungsabschlüssen laut IHK allerdings nur in Einzelfällen bewährt hat. Denkbar wären grundsätzlich Fachrichtungen und Spezialisierungen wie Berufspädagoge*in mit Schwerpunkt (Fachrichtung) Lehren und Lernen, Bildungsmanagement, Digitalisierung oder Sozial-/Sonderpädagogik. Alternativ wäre das Hinzufügen einer institutionellen Ergänzung, z. B. Berufspädagoge*in Personalentwicklung möglich. Diese Ergänzung würde das Verständnis bezüglich Kompetenz und Einsetzbarkeit von Berufspädagogen*innen auf dem Arbeitsmarkt erweitern.

4. Verordnung und Struktur der pädagogischen Aufstiegsqualifikation prüfen

Die Diskussion der Ergebnisse mit Expertinnen und Experten verdeutlicht, dass eine Revision/Neuordnung von Verordnung, Rahmenplan und Prüfungsanforderungen nach 10 Jahren der Existenz des Berufspädagogen geprüft werden muss. Dabei ist zu analysieren, ob die Themen den aktuellen Bedarfen, Entwicklungen und Herausforderungen inhaltlich noch gerecht werden und diese sich auch mit den Erfordernissen der Betriebe und potenzieller Teilnehmer*innen decken. Dabei ist der komplette Qualifizierungspfad mit AEVO, Aus- und Weiterbildungspädagoge*in und Berufspädagoge*in auch im Sinne eines Laufbahnkonzepts zu prüfen – hierbei sollten unbedingt auch weitere Qualifizierungen wie z. B. die Rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung (ReZA) mit in den Blick genommen werden. Die beiden Fortbildungen sind deutlicher voneinander abzugrenzen oder auf demselben Niveau zu verorten. Ferner bedarf es einer weiteren berufspädagogischen Qualifikationsmöglichkeit auf DQR-Niveau 5, was einen leichteren Einstieg in die pädagogische Aufstiegsqualifikation ermöglicht und auf einer dualen Ausbildung aufsetzt. Hier wäre bspw. der Lernprozessbegleiter, die o. g. ReZA oder eine Schwerpunktsetzung im Bereich „Educational Technolo-

gies“⁴ (d. h. Gestaltung digitalen Lernens) denkbar. Entscheidend ist die individuelle und arbeitgeberseitige Nachfrage: Im Fokus der Überarbeitung muss dabei der Nutzen und die Verwertungsmöglichkeiten für die potenzielle Zielgruppe sowie für Betriebe und Arbeitgeber liegen. Allerdings ist auch das gesellschaftliche Interesse an einer hohen Aus- und Weiterbildungsqualität in Verordnung und Rahmenplan abzubilden.

In diesem Kontext ist auch die Einordnung des Berufspädagogen auf DQR-Niveau 7 zu überdenken, da sie einerseits eine hohe Barriere bei potenziellen Teilnehmenden aufbaut bzw. andererseits unreflektierte „Mitnahmeeffekte“ auslöst, wenn mögliche Teilnehmende mit geringen berufspädagogischen Vorerfahrungen und Kenntnissen als erste Fortbildung bereits den „Berufspädagogen/-in“ anstreben und eigentlich für dieses Niveau noch nicht geeignet sind. Die jetzige Einordnung auf DQR 7 ist zwar konzeptionell und inhaltlich begründbar, sollte aber durch eine Vorstufe auf DQR-Niveau 5 ergänzt werden, die ein Bindeglied im Qualifikationskontinuum zwischen AEVO und Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge (DQR6) sowie Geprüfter Berufspädagoge (DQR 7) darstellt. Diese wäre für weite Teile des Bildungspersonals vorbereitend realistisch erreichbar und könnte über weitere Differenzierungsangebote auch zusätzliche Personenkreise (z.B. ausbildende Fachkräfte) erreichen.

5. Prüfungsanforderungen und -abläufe prüfen und anpassen

Die Prüfungsprozesse, d. h. Durchführung und Ablauf der Prüfungen, zum/r Geprüften Berufspädagogen*in werden als organisatorisch zu anspruchsvoll, antiquiert und langatmig klassifiziert. Zudem wurde von unterschiedlicher Auslegung der Prüfungsanforderungen berichtet. Deshalb sind die Prüfungsstrukturen und vor allem -abläufe zu vereinfachen, ohne den Anspruch und die Qualität der Prüfung zu mindern.

- *Schriftliche Prüfung:*
 - Veränderung der Prüfungsaufgaben hin zu handlungsorientierteren und konkreteren Fragestellungen mit entsprechend umsetzbaren Korrekturhinweisen für Prüfer*innen.
 - Reduzierung der Prüfungsdauer und des Umfangs; ggf. kürzere Teilprüfungen i. S. v. Modulprüfungen begleitend zum Vorbereitungskurs anbieten.

⁴ An der Universität Rostock wird beispielsweise derzeit eine entsprechende einjährige Qualifikation auf DQR-Niveau 5 im Rahmen eines internationalen Projektverbundes entwickelt und erprobt, die an unterschiedlichen Lernorten (Betriebe, Bildungsdienstleister, Universität Rostock) gemeinsam angeboten und durch Selbstlernphasen und umfassende Auslandsaufenthalte gekennzeichnet ist (https://www.bwl.uni-rostock.de*institut/lehrstuehle/wirtschafts-und-gruendungspaedagogik-prof-dr-andreas-diettrich/forschungsprojekte/projekt-bbvet/).

- *Projektarbeit:*
 - Intensivere Begleitung bei Themenfindung und Ausarbeitung von Projektarbeiten durch Bildungsdienstleister im Rahmen der Vorbereitungskurse.
 - Konzeptionelle Entwicklung, Erprobung und Implementierung sowie Finanzierung eines Mentorenprogramms, das allerdings nicht von Bildungsdienstleistern finanzierbar ist (ggf. im Rahmen des Weiterbildungsstipendiums).
 - Entwicklung einer Handreichung/Umsetzungshilfe für die Projektplanung, Themenfindung und Gestaltung der Projektarbeit.
 - Prüfung der Möglichkeit zur projektbegleitenden und kumulativen Projektarbeit über den Vorbereitungslehrgang hinweg, ggf. auch in Projekten mit anderen Partnern, wie z. B. Betrieben, Berufsbildenden Schulen oder Hochschulen.

6. Erstellung zeitgemäßer Lehr-Lernmaterialien und Handreichungen/Umsetzungshilfen für den Fortbildungsberuf

Aus Sicht von Absolventen*innen und Experten*innen gibt es keine aktuellen Lehr-Lernmaterialien zur Unterstützung aller Beteiligten und zur Qualitätssicherung. Dieses Defizit führt auch zu Heterogenität und Qualitätsunterschieden in den Vorbereitungskursen. Ausgehend von den Vorgaben des Rahmenplans wäre es notwendig, entweder eine Liste mit Literaturempfehlungen zu den einzelnen Themenbereichen zur Verfügung zu stellen und ergänzend oder alternativ die Publikation eines Lehr- oder Handbuchs anzuregen, ggf. auch als „wachsendes“, interaktives digitales Format.

Ferner können Handreichungen und Umsetzungshilfen, die verschiedene Zielgruppen adressieren, sinnvoll sein (Beispiele):

- *Thema „Prüfung“:* Handreichung für Prüfer*innen zur Auslegung der Prüfungsordnung und der Anforderungen an einheitliche Bewertungen
- *Thema „Projektarbeit“:* Handreichung für Teilnehmer*innen zur Klärung der Anforderungen an die Projektarbeit, Hilfestellungen zur adäquaten Themenformulierung und zum wissenschaftlichen Arbeiten (Zitation, Empirie, etc.).
- *Thema „Vorbereitungslehrgang“:* Formulierung von Minimalstandards für Vorbereitungslehrgänge; Ergänzende Darlegung der aufzubereitenden Inhalte, ggf. mit Quellenverweisen.

Die Unterlagen sollten nicht nur in gedruckter Form ausgegeben werden, sondern zeitgemäß auch online (Open Access) verfügbar sein. Die Entwicklung von frei zugänglichen und nutzbaren Lehr-/Lernmaterialien (Open Educational Resources, OER) erscheint vor diesem Hintergrund zweckmäßig.

7. Finanzierungsmöglichkeiten eindeutig ausweisen

Kofinanzierungsmöglichkeiten für Vorbereitungslehrgang und Prüfung sind klar auszuweisen, auch im Kontext von Werbung und Beratung. Kosten wie Lehrmaterial, Fahrkosten etc., sind transparent darzulegen. Die Regelungen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes oder des Weiterbildungsstipendiums sollten konsequent kommuniziert und umgesetzt werden. (Öffentliche) Arbeitgeber sollten z. B. durch die zuständigen Stellen hinsichtlich einer Kostenbeteiligung analog zu anderen Fort- und Weiterbildungen beraten werden.

8. Innovative und spezialisierende Inhalte aufnehmen

Es besteht ein Bedarf an Inhalten und Kompetenzen, der trotz der generalistischen Ausrichtung des Fortbildungsberufs nicht oder nicht ausreichend bedient wird. Im Wahl- oder Wahlpflichtbereich würden Spezialisierungen zu mehr Absolventen führen – diese könnten im Rahmen von Teilprüfungen modulweise geprüft werden. Thematisch wären z. B. Vertiefungen im Bereich der Sozial- und Sonderpädagogik, moderner Didaktik inklusive digitaler Methoden und Medien, jugendsoziologische und psychologische Grundlagen oder Personalentwicklung denkbar. Ggf. könnte die gewählte Spezialisierung bzw. Fachrichtung auch im Abschluss ausgewiesen werden, was die Akzeptanz der Absolventen*innen bei Betrieben erhöhen könnte. Mit Spezialisierungs- bzw. Vertiefungsmodulen bzw. Fachrichtungen könnte auch adäquat auf die sehr heterogene Teilnehmergruppe eingegangen werden. Spezialisierungsmodule könnten auch in Form des Blended Learning Ansatzes von unterschiedlichen Bildungsanbietern angeboten und analog zum ECVET-Mechanismus gegenseitig anerkannt und verrechnet werden.

9. Übergänge, Anrechnungsmodelle und modulare Strukturelemente vorsehen

Der Fortbildungsberuf Berufspädagoge*in sollte Bestandteil eines zu entwickelnden modularisierten, lernort- und institutionsübergreifenden Qualifizierungssystems berufspädagogischer Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote werden. Dafür gibt es eine gesellschaftliche Notwendigkeit, die bereits dargelegt wurde. Übergänge sowie Anerkennungs- und Anrechnungsmodelle von und für individuell erworbene Qualifikationen und Kompetenzen (z. B. durch Berufserfahrung, hochschulische Module, im Ausland erworbene Qualifikationen) sollten möglich sein und einen individualisierten Einstieg erleichtern. Die anspruchsvolle Prüfung sichert und bewahrt den hohen Qualitätsstandard des Fortbildungsberufs. Eine Kombination und Verrechnung mit hochschulischen Kompetenzen und Qualifikationen sollte in beide Richtungen möglich sein – hierzu liegen bereits umfassende Erfahrungen an unterschiedlichen Hochschulstandorten (insbesondere Bonn, Bremen, Oldenburg, Rostock, Schwäbisch Gmünd) vor. Davon wäre explizit auch der Einstieg in berufs- und wirtschaftspädagogische Studiengänge betroffen, sowohl grundständig als auch als Weiterbildungsstudiengänge organisiert, und somit auch das Lehramt an Berufsbildenden Schulen. Modulare Strukturen könnten auch einen zeitlich gestaffelten Erwerb des Fortbildungsab-

schlusses ermöglichen, z. B. für Menschen, die bereits jetzt Schwierigkeiten damit haben, eine zufriedenstellende Balance zwischen Arbeit, Privatleben und Fortbildung herzustellen.

10. Aktuelle Bedarfe von Betrieben sowie von ausbildenden Mitarbeiter*innen durch weitere Forschung identifizieren

Im Rahmen der Studie blieb die Arbeitgeberperspektive der Betriebe unberücksichtigt, mit Ausnahme der Kammern und Bildungsdienstleister als potenzielle Arbeitgeber für Geprüfte Berufspädagogen. Vom Auftragnehmer und von den Expertinnen und Experten wird empfohlen, eine möglichst repräsentative Befragung von Arbeitgebern (aus- und weiterbildende Betriebe und Einrichtungen) unterschiedlicher Branchen und Größen durchzuführen. Damit könnten aktuelle und zukünftige Bedarfslage sowie die Bekanntheit der Aufstiegsqualifikation geprüft werden. Erkenntnisse zur Bedarfslage der Betriebe bilden eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung der pädagogischen Aufstiegsqualifikationen, insbesondere des Abschlusses Berufspädagoge*in.

6.3. Fazit, Grenzen der Untersuchung und Forschungsdesiderata

Die Verwertungsmöglichkeiten der Erkenntnisse und die dargestellten Befunde sind nicht allumfassend. Dies liegt an den Rahmenbedingungen und der geforderten und vereinbarten Erhebungsmethodik der Studie. Konkret fehlt der Studie die Repräsentativität, was an der geringen Stichprobengröße und der fehlenden zufälligen Stichprobenziehung liegt; allerdings handelt es sich z. B. bezüglich der Bildungsdienstleister nahezu um eine Vollerhebung. Zudem wurde die für die institutionelle Nachfrage nach Berufspädagogen*innen relevante betriebliche Seite (private Unternehmen, öffentliche Unternehmen wie Bundeswehr, Arbeitsagenturen oder Kammern, Bildungsunternehmen, Freiberufler und Selbständige) ebenso nicht befragt wie aktuelle Teilnehmende an Vorbereitungslehrgang und Prüfung. In der Studie angedeutete Aspekte, wie z. B. eine Verschiebung bei betrieblichen Nachfragern, könnten sich bei einer Umfrage zum heutigen Status Quo mit den genannten Gruppen bestätigen. Das Ziel, die Akzeptanz des/r Berufspädagogen*in aus einer zeitlichen Distanz zu beurteilen, führt zu einer Nicht-Erfassbarkeit aktueller Entwicklungen.

Die Zugangsmöglichkeiten zu den Absolventinnen und Absolventen waren überwiegend über die Kammern möglich, die die Prüfungsteilnehmer*innen nur postalisch anschreiben konnten. Aufgrund des Betrachtungszeitraums der Prüfungsabsolventen bis 2014 konnte nur ein Teil dieser Zielgruppe erreicht werden. Hierdurch wurden insbesondere jene Personen nicht erreicht, die ggf. aufgrund eines beruflichen Aufstiegs ihren Arbeitgeber und Wohnort wechselten oder aufgrund schlechter beruflicher Perspektiven die Region. Außerdem konnten Abbrecherinnen und Abbrecher sowie nicht erfolgreiche Teilnehmende auf dem beschriebenen Weg nicht kontaktiert werden. Analog zu aktuell durchgeführten Studien zu

Vertragslösungen und Abbrüchen in der dualen Ausbildung oder im Studium wäre eine empirische Befassung mit „Fortbildungs-Abbrüchen“ auch hier erkenntnisreich, was die Akzeptanz des Fortbildungsberufs angeht.

Von der potenziellen Grundgesamtheit an Prüfungsteilnehmer*innen bis 2014 wurden mit den 15 Interviews, die durchzuführen waren, lediglich ca. 3,5 Prozent der Absolventinnen und Absolventen befragt. Um ein umfassenderes Bild zu erhalten, wäre eine ergänzende quantitative Befragung wünschenswert. Es hat sich gezeigt, dass in einigen Regionen relativ „symbiotische“ persönliche Beziehungen zwischen Kammervertretern*innen und Prüfern*innen, Bildungsdienstleistern und Fortbildungsteilnehmern bestehen. Eine Befragung weiterer Absolventen*innen wäre jederzeit möglich, die Bereitschaft dazu war bei der Zielgruppe sehr hoch. Z. T. gilt dies auch für Prüfer*innen.

Die Akquise der Bildungsdienstleister gestaltete sich überraschend schwierig. Das hatte mitunter folgende Gründe:

- *Datenbankeinträge sind veraltet:* Bildungsdienstleister werben zunehmend über Social Media und klassische Suchmaschinen, so dass viele Datenbankeinträge nicht gepflegt oder veraltet sind (z. B. WIS).
- *Prinzipiell wenige Anbieter am Markt:* Der Geprüfte Berufspädagoge ist aufgrund der geringen Nachfrage ein Nischenprodukt. Bildungsdienstleister können Kurse nur dann anbieten, wenn diese mindestens kostendeckend betrieben werden können. Die geringe Nachfrage führt dazu, dass Kurse nur von wenigen Dienstleistern angeboten werden.
- *Einige Anbieter ohne Kurserfahrung:* Viele Bildungsdienstleister komplettieren ihr Angebot auch durch den Geprüften Berufspädagogen, obwohl die Nachfrage ausbleibt. Anbieter ohne Kurserfahrung waren häufig nicht zum Interview bereit.
- *Angebot als leeres Werbeversprechen:* Einige Bildungsdienstleister bewarben aus Marketingüberlegungen über Jahre ein umfangreiches Angebot, dass Erfahrung und Reputation suggeriert. Realistische Chancen auf Durchführung von Vorbereitungslehrgängen waren damit nicht verbunden.

In den untersuchten Kammerregionen wurden alle potenziellen Bildungsanbieter eruiert und all diejenigen befragt, die Erfahrungen mit Vorbereitungskursen sammeln konnten und zu einem Interview bereit waren. Die Sichtweise der Bildungsanbieter kann somit trotz der geringen Stichprobe als repräsentativ und umfassend bezeichnet werden.

Aufstiegsqualifikationen sind dann attraktiv, wenn diese, neben dem eher individuellen Wert der Qualifizierung und Professionalisierung, von Arbeitgebern nachgefragt werden und beruflichen Aufstieg ermöglichen. Aus Sicht der Befragten kennen Betriebe die pädagogischen Aufstiegsqualifikationen nicht; sie haben keinen Bedarf oder können/wollen sich entsprechende Fachkräfte nicht leisten. Die tatsächliche Sichtweise und Bedarfe der Betriebe wären zu ermitteln (s. Handlungsempfehlungen). Allerdings werden auch andere berufliche

Fortbildungen häufig aus individuellen Motiven, z. T. auch ohne Kenntnis bzw. gegen den Willen des Arbeitgebers durchgeführt, z. B. im IT-Bereich (vgl. Diettrich/Kohl 2007).

Auffällig ist zudem die regional sehr unterschiedliche Verteilung von Angebot und Nachfrage nach Berufspädagogen, die mit dem Prüfungsangebot der Kammern (Prüfungsökonomie) erklärt werden konnte. Aus anderen Untersuchungen ist zwar bekannt, dass der/die Berufspädagoge*in in den ostdeutschen Bundesländern stark repräsentiert ist und an die DDR-Tradition hochqualifizierten Berufsbildungspersonals anknüpft (Ingenieurpädagoge*in bzw. Ökonompädagoge*in). Dennoch wäre einer Untersuchung von Strukturen regionaler Berufsbildungsräume und -kulturen interessant, um Funktionsprinzipien und Muster sowie Transferpotenziale z. B. hinsichtlich der Versorgung ländlicher Räume mit einem Berufsbildungs- respektive Fortbildungsangebot gewährleisten zu können, ggf. auch unter Einsatz digitaler Medien.

Letztendlich bestehen auch Desiderate bezüglich einer Analyse des Fortbildungsberufs Aus- und Weiterbildungspädagoge*in sowie weiterer, z. T. konkurrierender berufspädagogischer Qualifizierungsangebote, z. B. seitens der Kammern, Wirtschaftsakademien oder der Hochschulen und nicht zuletzt auch hinsichtlich der Rehabilitationspädagogischen Zusatzausbildung (ReZA). Diese Kontextbedingungen konnten ebenso wenig wie eine detaillierte Analyse von Arbeitsbedingungen und Handlungskonzepten der Berufspädagogen*innen in dieser Studie erfasst werden. Die Fokussierung auf Angebots- und Nachfrageseite (unter Verzicht auf eine betriebliche Perspektive) führt zwar zu einem erheblichen Erkenntnisgewinn. Gestaltungsempfehlungen müssen aber immer auch regionale, historische, ökonomische, gesellschaftliche oder politische Kontexte berücksichtigen. Dennoch bieten die erarbeiteten Handlungsempfehlungen Möglichkeiten, die Akzeptanz des Fortbildungsberufs Berufspädagoge*in zu erhöhen.

Literatur

Bahl, A. (2011): Zwischen Baum und Borke. Dilemmata des betrieblichen Ausbildungspersonals an der Schwelle von Bildungs- und Beschäftigungssystem. Im Internet unter: BWP 40 (2011) 6, S. 16-20 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/6783 [Stand: 28.03.2018]

Bahl, A. (2018): Die professionelle Praxis der Ausbilder. Eine kulturanthropologische Analyse. Frankfurt, New York.

Bahl, A./Blötz, U. (2012). Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung (SIAP). Forschungsprojekt 2.2.301. Laufzeit I-09 bis II-12. Abschlussbericht. Bonn 2012. URL: https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_22301.pdf [Stand: 03.06.2020]

Bahl, A./Diettrich, A. (2008). Die vielzitierte „neue Rolle“ des Ausbildungspersonals – Diskussionslinien, Befunde und Desiderate. bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online Ausgabe 4, 2008, 1–16 – URL: http://www.bwpat.de/ht2008/ws25/bahl_diettrich_ws25-ht2008_spezial4.shtml [Stand: 19.1.2018]

Baumgartner, A. (2015): Professionelles Handeln von Ausbildungspersonen in Fehlersituationen. Wiesbaden

BIBB-Datenreport (2020): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2020_vorabversion.pdf [Stand: 10.07.2020]

Bechmann, S./Tschersich, N./ Ellguth, P./Kohaut, S./Baier, E. (2018): Methoden- und Feldbericht zum IAB-Betriebspanel – Welle 25 (2017). IAB FDZ.

Bischoff, W. (2017): Durchlässige Professionalisierung von Bildungspersonal als bildungspolitische Zielstellung. In: French, M./Diettrich, A. (Hrsg.): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistungen und Betrieben. Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien. Universität Rostock, S. 9-12

Borch, H./Diettrich, A./Frommberger, D./Reinisch, H./Wordelmann, P. (2003): Internationalisierung der Berufsbildung. Strategien – Konzepte – Erfahrungen – Handlungsvorschläge, Berichte zur beruflichen Bildung 257, Bonn

Brünner, K. (2012): Der Beitrag der "Ausbildung der Ausbilder" zur Professionalität des betrieblichen Bildungspersonals - Eine Evaluationsstudie der angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen in Hessen und Thüringen. In: Ulmer, P./Weiß, R./Zöller, A. (Hrsg.): Herausforderungen an das Bildungspersonal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Bielefeld, S. 237-256

Brünner, K. (2014): Aufgabenspektrum und Handlungsstrukturen des betrieblichen Ausbildungspersonals. Detmold

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2009: Teil 1, Nr. 56, Bonn 26.08.2009, S. 2927-2931

Burchert, J. (2014): Von der Facharbeit in die Ausbildung: Empirische Studie und theoretischer Rahmen zur Erforschung des pädagogischen Selbstverständnisses hauptamtlicher Ausbilder und Ausbilderinnen. Dissertation. Bremen

Cramer, G. (2000): Funktionsbilder vom Ausbildungsleiter bis zum Ausbildungsbeauftragten. In: Cramer, G. (Hrsg.): Aufgaben und Stellung des Ausbilders, Köln, S. 77-87

Dehnbostel, P. (2007): Lernen im Prozess der Arbeit. Münster

DIE (2016): Das Personal in der Weiterbildung (DIE-Survey). Bonn

Diettrich, A. (2013): Neue Anforderungen, neue Zielgruppen: Funktionserweiterungen des betrieblichen Bildungspersonals, in: Niedermair, G. (Hrsg.): Facetten berufs- und betriebspädagogischer Forschung. Grundlagen - Herausforderungen - Perspektiven, Linz, S. 219-234

Diettrich, A. (2017): Berufsbildungspersonal 2025 – Forschungs- und Entwicklungsperspektiven im Kontext gesellschaftlicher Megatrends. In: French, M./Diettrich, A. (Hrsg.): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien. Universität Rostock, S. 319-329

Diettrich, A./French, M. (2016): Qualifizierung von betrieblichem und außerschulischem Bildungspersonal für das Lehramt an Berufsbildenden Schulen In: Bals, Th./Diettrich, A./Eckert, M./Kaiser, F. (Hrsg.): Diversität im Zugang zum Lehramt an berufsbildenden Schulen – Vielfalt als Chance?, Detmold, S. 145-168

Diettrich, A./Harm, S. (2018): Berufspädagogische Begleitung und Qualitätsentwicklung. Tätigkeiten und Anforderungen an das betriebliche Bildungspersonal, in: BWP Heft 3/2018, S. 14-18

Diettrich, A./Kohl, M. (2007): Qualifizierung von IT-Fachkräften zwischen arbeitsprozessorientiertem Lernen und formalisierter Weiterbildung. Eine empirische Untersuchung und Bewertung der Qualifizierungspraxis auf Ebene der operativen und strategischen Professionals. Wissenschaftliches Diskussionspapier des BIBB Nr. 91, Bonn

Diettrich, A./Vonken, M. (2009): Zum Stellenwert der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Im Internet unter [bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online](http://bwp@Berufs-undWirtschaftspaedagogik-online.de), Ausgabe 16.

Dietzen, A./Wünsche, T. (2012): Die Bedeutung der Aufstiegsfortbildung als Schnittstelle zur Hochschule – eine Untersuchung in Betrieben wachsender Beschäftigungsfelder. In: [bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online](http://bwp@Berufs-undWirtschaftspaedagogik-online.de), Ausgabe 23, S. 1-17 – URL: www.bwpat.de/ausgabe23/dietzen_wuensche_bwpat23.pdf [Stand: 12.12.2012]

- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (2014) (Hrsg.): Aufstieg mit Weiterbildung. Umfrage-Ergebnisse 2014. 8. Umfrage unter Absolventen der IHK-Weiterbildungsprüfungen, Meckenheim 2014 – URL: <http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/weiterbildung/weiterbildungspolitik/umfragen-und-prognosen/weiterbildungserfolgsumfrage-2014> [Stand: 08.01.18]
- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (2020) (Hrsg.): IHK- und DIHK-Fortbildungsstatistik 2019, Berlin 2020 – URL: <https://www.dihk.de/resource/blob/25530/6e7852ac91de66bbe1d0728b60f15f4b/fortbildungss-tatistik-2019-data.pdf> [Stand: 17.07.2020]
- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (o. J.): Geprüfter Berufspädagoge – URL: <https://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/weiterbildung/weiterbildungsabschluesse/abschluesse/gepruefter-berufspaedagoge> [Stand 14.10.2018]
- Diller, F./Festner, D./Freiling, Th./Huber, S. (2011) (Hrsg.): Qualifikationsreserven durch Quereinstieg nutzen! Studium ohne Abitur, Berufsabschluss ohne Ausbildung. Bielefeld
- Dobischat, R./Elias, A./Rosendahl, A. (2018): Das Personal in der Weiterbildung. Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität. Wiesbaden
- Döring, O./Severing, E. (2000): Veränderungen in der betrieblichen Ausbildungspraxis - Konsequenzen für die Rolle des Ausbilders. In: Bös, G./Ness, H. (Hrsg.): Der Ausbilder in Europa - Probleme und Perspektiven, Bielefeld, S. 144 – 163
- Falk, R./Zedler, R. (2010): Neue Qualifizierungsmöglichkeiten für das berufliche Bildungspersonal – eine erste Würdigung. In: BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Ausgabe 4/2010, S. 47-48 – URL: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/6286> [Stand: 08.01.18]
- Faßhauer, U./Vogt, M. (2012): Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals als eine Konsequenz der Akademisierung beruflicher Bildung. Begründung, Ziele und hochschuldidaktisches Konzept des „Trialen Modells“. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 23, 2012, 1–19 – URL: http://www.bwpat.de/ausgabe23/fasshauer_vogt_bwpat23.pdf [Stand: 19.1.2018]
- French, M./Diettrich, A. (2017): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Rostock
- Hanft, A./Müskens, W./Muckel, P. (2004): Zertifizierung und Nachweis von IT-Kompetenzen. Berlin [QUEM-Materialien; 61]
- Hecker, K. (2014): Kompetenzkonzepte des Bildungspersonals im Übergangssystem. Eine explorative Studie an verschiedenen Lernorten. Wiesbaden
- IAB (2018): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Nürnberg

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (2016) (Hrsg.): Studie 1/2016 Fachkräfteengpässe in Unternehmen, Berufe mit Aufstiegsfortbildung: Zwischen Fachkräfteengpässen und Digitalisierung, Köln

Jahn, R. W./Brünner, K./Schunk, F. (2016): „Neue“ Rollen des beruflichen Bildungspersonals und deren Wahrnehmung durch die pädagogischen Akteure. Eine interpretative Analyse dominanter Rollenbilder von Berufsschullehrern und Ausbildern. BBP-Arbeitsbericht Nr. 88. Magdeburg

Jahn, R. W./Diettrich, A./Niethammer, M./Seltrecht, A. (2018) (Hrsg.): Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Bundesländern. Befunde und Problemlagen aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive, Bielefeld

Justen, N./Mölders, B. (2015) (Hrsg.): Professionalisierung und Erwachsenenbildung. Selbstverständnis. Entwicklungslinien. Herausforderungen. Opladen, Berlin, Toronto

Käpplinger, B./Lichte, N. (2012): Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung durch professionelles Weiterbildungspersonal

Kirpal, S./Tutschner, R. (2008): Betriebliches Bildungspersonal: Schlüsselakteure des lebenslangen Lernens. ITB-Forschungsberichte 33/2008. – URL: <http://elib.suub.uni-bremen.de/ip/docs/00010388.pdf> [Stand: 12.11.2018]

Knauer, S./Kohl, M./Kretschmer, T. (2017): Digitale Lehr- und Lernmedien für den technologischen Wandel in der Automobilbranche. Einsatzmöglichkeiten digitaler Medien zur Stärkung von Medien- und medienpädagogischer Kompetenz bei Auszubildenden – Ein Qualifizierungskonzept. In: f-bb online, 02/2017 – URL: https://www.f-bb.de/fileadmin/PDFs-Publikationen/20181019_f-bb-online_Digitale_Lehr-_und_Lernmedien_fuer_den_technologischen_Wandel_in_der_Automobilbranche..pdf [Stand: 31.12.2017]

Kohl, M. (2008): Experten für das „Lernen lernen“?! – Lernprozessbegleitung in der IT-Aus- und Weiterbildung als Praxisbeispiel für den Umgang mit veränderten Anforderungen an das Bildungspersonal. In: Diettrich, A./Meyer, R. (Hrsg.): WS 25 Berufsbildungspersonal, bwp@ Spezial 4 - Hochschultage 2008, S. 1-15 – URL: http://www.bwpat.de/ht2008/ws25/kohl_ws25-ht2008_spezial4.pdf [Stand: 14.10.2018]

Kohl, M. (2017): Auszubildende in der Automobilindustrie: Praxisnahe Qualifizierung für das Arbeiten an Hochvoltfahrzeugen. In: Goth, G./Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.): Auswirkungen der Elektromobilität auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Bielefeld 2017, S. 75-89

Kohl, M./Pfeiffer, I. (2018): Anfänge, Übergänge und Anschlüsse gestalten – Inklusion als Herausforderung für die berufliche Bildung. In: Goth, G./Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.): Inklusive Berufsbildung junger Menschen – Auf dem Weg zu neuen Dienstleistungen von Einrichtungen beruflicher Rehabilitation. Bielefeld, S. 9-21

- Koschek, S./Ohly, H. (2014): 22.000 Weiterbildungsanbieter sichern flächendeckende Versorgung. In: BWP 2/2014, S. 4-5
- Kraft, S./Seitter, W./Kollewe, L. (2009): Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals. Bielefeld
- Kretschmer, Th./Kohl, M. (2017): Mit digitalen Medien Lehren lernen. In: Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends 3/2017, S. 38-40
- Kuckartz, U. (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung (2., durchges. Aufl.). Weinheim u. a.
- Lang, M. (2004): Berufspädagogische Perspektiven netzbasierter Lernumgebungen in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Bochum
- Magazin erwachsenenbildung.at (2015): Die blinden Flecken im Professionalisierungsdiskurs. Arbeitsrealität in der Erwachsenenbildung. Ausgabe 26
- Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 11. Aufl., Weinheim
- Mayring, P. (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung, 6., überarbeitete Aufl., Weinheim
- Meyer, R. (2008): Professionalisierung als Konzept zur Qualitätssicherung – Perspektiven für Berufsbildungspersonal und -forschung
- Münch, J. (1996): Systeme und Verfahren der Zertifizierung von Qualifikationen in der Bundesrepublik Deutschland. Thessaloniki
- Neumann, K. (2017): Arbeits- und Handlungskontexte pädagogischen Fachpersonals in der beruflichen Weiterbildung – Eine explorative Untersuchung von Arbeitsbedingungen und -prozessen in Bildungsdienstleistern. Rostock
- Rausch, A./Seifried, J./Harteis, C. (2014): Ausbleibende Effekte pädagogischer Professionalisierung des betrieblichen Ausbildungspersonals: Ergebnisse einer Längsschnittstudie. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 2014, S. 127–147. DOI 10.1007/s11618-013-0458-1
- Schiersmann, C. (2007): Berufliche Weiterbildung. Wiesbaden
- Schmidt-Hackenberg, B./Neubert, R./Neumann, K.-H./Steinborn, H.-C. (1999): Ausbildende Fachkräfte – die unbekannten Mitarbeiter. Berichte zur beruflichen Bildung 224. Bielefeld
- Statista (2018): Wirtschaft und Politik. Anzahl der Unternehmen in Deutschland – URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/246358/umfrage/anzahl-der-unternehmen-in-deutschland/> [Stand: 09.12.2018]
- Statistisches Bundesamt (o. Jg.): Weiterbildung. Wiesbaden. Ausgaben 2011 bis 2017

Ulmer, P./Jablonka, P. (2007): Mehr Ausbildungsbetriebe – mehr Ausbildungsplätze – weniger Qualität? Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Folgen. In: BIBB (Hrsg.): BIBB-Report 3/2007

Wittwer, W. (2006): Die Aus- und Weiterbildner in außerschulischen Lernprozessen. In: Arnold, R./Lipsmeier, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Wiesbaden, S. 401-412

Witzel, A. (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt

Zlatkin-Troitschanskaia, O./Beck, K./Sembill, D./Nickolaus, N./Mulder, R. (2009): Perspektiven auf „Lehrprofessionalität“ – Einleitung und Überblick. In: Zlatkin-Troitschanskaia, O./Beck, K./Sembill, D./Nickolaus, N./Mulder, R. (Hrsg.): Lehrprofessionalität, Weinheim und Basel, S. 13-32

Anhang

Anhang 1: Leitfaden für Interviews der Nachfrageseite

Die Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses „Geprüfte*r Berufspädagoge*in“

e) Grundlegende Daten

Datum des Interviews (TT.MM.JJJJ)						
Ort des Interviews						
Interviewpartner*in	<i>Lf. Nr.</i>				<i>Geschlecht (m/w):</i>	
Alter	<i>20-30</i>	<i>30-40</i>	<i>40-50</i>	<i>50-60</i>	<i>60-</i>	<i>k. A.</i>
Höchster Schulabschluss						
Berufsabschluss Genaue Berufsbezeichnung						
Aktuelle Tätigkeit Genaue Berufsbezeichnung						
Beschäftigungsstatus	<i>Angestellt</i>	<i>Selbstständig als...</i>	<i>Arbeitslos</i>	<i>Sonstiges</i>		
(Wenn zutreffend) Unternehmen	<i>Name:</i>			<i>PLZ/Ort:</i>		
Branche						
Jahr der Prüfung						
Bildungsbiographie (bitte ankreuzen und ggfs. ergänzen)	<i>Ausbildungseignung nach AEVO</i>					
	<i>Gepr. Aus-/Weiterbildungspädagoge</i>					
	<i>Andere berufspäd. Weiterbildung</i>					
	<i>Studium, und zwar:</i>					
	<i>Andere, und zwar: (z.B. Fachwirt)</i>					
	<i>Sonstiges, und zwar:</i>					

In der nun folgenden Überleitung wird darauf hingewiesen, dass sich der Verlauf des Interviews an verschiedenen zeitlichen Phasen der berufspädagogischen Qualifizierung (beginnend in der Zeit vor der Absolvierung des Vorbereitungslehrgangs bzw. der Kammerprüfung bis jetzt) orientiert.

A) ENTSCHEIDUNGSPHASE (MOTIVATION, BEKANNTHEITSGRAD)	
Leitfragen zur retrospektiven Reflexion <i>Die Interviewten werden angeregt, individuelle Antworten zu geben, ihre eigene Sicht darzulegen.</i>	Stichworte für ein vertiefendes Nachfragen
Gesprächseinstieg: <i>Bitte denken Sie jetzt an die Phase zurück, in der Sie sich für die Erlangung der Aufstiegsqualifikation und eventuell der Aufnahme der Fortbildung entschieden haben.</i>	
A.1: Schildern Sie uns bitte Ihre beruflichen Tätigkeiten bis zur Fortbildung/Ablegung der Prüfung	Beinhaltet z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten und Aufgaben • Position(en) im Unternehmen
A.2: Aus welchen Gründen wollten Sie damals eine Fortbildung machen/Qualifikation erwerben? Welche waren entscheidend?	Beinhaltet z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungsmotivation • Veränderungsziele
A.3: Wie sind Sie auf den/die Berufspädagogen*in aufmerksam geworden oder gemacht worden? Was hat Sie besonders angesprochen? Was waren überzeugende Argumente/„Verkaufsargumente“?	<ul style="list-style-type: none"> •
A.4: Wer hat Sie bei der Fortbildung unterstützt und in welcher Form?	<ul style="list-style-type: none"> •
A.5: Was waren für Sie Alternativen zum geprüften Berufspädagogen? Was sprach jeweils dafür, was dagegen? Falls zutreffend: Warum haben Sie sich für den Berufspädagogen und nicht für den Aus- und Weiterbildungspädagogen entschieden?	<ul style="list-style-type: none"> • Andere berufliche Abschlüsse oder fachliche Fortbildungen, z.B. Meister/Techniker oder Aus- und Weiterbildungspädagoge / Studium (z.B. (Berufs- oder Wirtschafts-)Pädagogik) • Individuelle Abwägung von Pro und Contra • Regionale Aspekte

<p>A.6: Welche Vorbereitung auf die Prüfung haben Sie gewählt?</p> <p>Wie genau ist die Vorbereitung abgelaufen?</p> <p>Was waren Ihre Gründe für die Wahl dieser Form der Prüfungsvorbereitung?</p>	<p>Typen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vollzeit / Teilzeit • Fernlehrgang/Präsenz • Prüfungscoaching • Anmeldung/Zulassung zur Prüfung ohne vorherige Maßnahme <p>Dimensionen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kosten • Zeitumfang • Finanzierung (z.B. durch Meisterbafög nach Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz) <p>Mögliche Gründe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Gründe • Zeitfaktor • Familiäre Umstände • andere
<p><i>siehe erste Seite, Bildungsbiographie, geprüfter Aus-/Weiterbildungspädagoge absolviert?</i></p> <p>Ja - A.7: Warum haben Sie zusätzlich zum geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen noch den geprüften Berufspädagogen erworben?</p> <p>Nein - A.7: Warum haben Sie den Abschluss zum geprüften Berufspädagogen, nicht aber den zum geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen erworben?</p>	<p>„JA“ - Mögliche Gründe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Gründe • Aufstieg im Beruf • Andere berufliche Perspektive andere <p>„NEIN“ - Mögliche Gründe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Gründe • Zeitfaktor • Familiäre Umstände andere

B) FORTBILDUNGSPHASE

(INHALTE/METHODIK UND DIDAKTIK DER FORTBILDUNG, INDIVIDUELLE BESCHÄFTIGUNGS- UND ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN)

Bitte denken Sie jetzt an die Phase während der Fortbildung zurück, an die Erfahrungen, die Sie damals gemacht haben.

<p>B.1: Schildern Sie bitte, welchen persönlichen Aufwand Sie bis zur Kammerprüfung erbracht haben?</p>	<p>Mögliche Aspekte</p> <ul style="list-style-type: none"> • zeitlicher Aufwand • inhaltliches Niveau • Teil- und Abschlussprüfungen • Schwierigkeiten / Probleme (z.B. auch privat, beruflich, fachlich, finanziell, etc.)
--	---

B) FORTBILDUNGSPHASE (INHALTE/METHODIK UND DIDAKTIK DER FORTBILDUNG, INDIVIDUELLE BESCHÄFTIGUNGS- UND ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN)	
B.2: Wie beurteilten Sie die Inhalte des Vorbereitungslehrgangs hinsichtlich Vollständigkeit, Angemessenheit, Umfang, etc. unmittelbar nach der Prüfung?	Mögliche Aspekte <ul style="list-style-type: none"> • Inhalte überflüssig/fehlend • Inhalte zu umfangreich • Anwendungsbezogen - theoretisch
B.3: Wie beurteilten Sie die Qualität des Unterrichts während des Vorbereitungslehrgangs?	Mögliche Aspekte <ul style="list-style-type: none"> • Medieneinsatz • Methoden & Lernformen • Praxisbeispiele • Aufgreifen von TN-Erfahrungen
B.4: Wie beurteilten Sie die Betreuung während des Vorbereitungslehrgangs?	Mögliche Aspekte <ul style="list-style-type: none"> • Immer erreichbar – zu hohe Reaktionszeiten; • Zu wenig Betreuung – angemessen – sehr gut • Nur über einen Kanal (z.B. Email) – mehrere Kanäle für Rückmeldungen
B.5: Welche besonders positiven und negativen Eindrücke und Erlebnisse verbinden Sie mit dem Vorbereitungslehrgang?	
B.6: Haben Sie oder andere Teilnehmende während des Vorbereitungslehrgangs Zweifel <u>am Sinn des Vorbereitungskurses</u> gehabt oder aus anderen Gründen einen Abbruch erwogen?	Wenn ja: <ul style="list-style-type: none"> • Gründe lagen in eigener Person / bei anderen? • Gründe, die mit der Maßnahme zu tun hatten (z.B. zu schwer) oder eher externe Faktoren (z.B. familiäre Gründe)?
B.7: Haben Sie oder andere Teilnehmende während des Vorbereitungslehrgangs Zweifel <u>am Sinn der Qualifikation</u> gehabt oder aus anderen Gründen einen Abbruch erwogen?	Wenn ja: <ul style="list-style-type: none"> • Gründe lagen in eigener Person / bei anderen? • Gründe, die mit der Maßnahme zu tun hatten (z.B. zu schwer) oder eher externe Faktoren (z.B. familiäre Gründe)?
B.8: Hat Sie der Vorbereitungslehrgang adäquat auf die Prüfung vorbereitet? Wenn nein: in welcher Hinsicht nicht?	<ul style="list-style-type: none"> •
B.9: Was glaubten Sie damals unmittelbar nach der Prüfung mit dem erfolgreichen Abschluss für Ihr weiteres Arbeitsleben gewonnen zu haben?	Beinhaltet z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungsmotivation • Veränderungsziele
B.10: Inwieweit schätzen Sie, dass Sie die Prüfung zum Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in auch ohne Vorbereitungskurs bestanden hätten?	

C) Anschließende Beschäftigungsphase (Stellen/Positionen, Resonanz, berufliche Verwertbarkeit, Mehrwert)	
<i>Bitte denken Sie jetzt an Ihre berufliche Situation nach dem Abschluss der Fortbildung.</i>	
C.0: Haben Sie bei Ihnen nach dem Abschluss als Geprüfte*r Berufspädagoge*in beruflich Veränderungen ergeben? Welche?	Möglich z.B.: <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeberwechsel • Arbeitsaufnahme • Arbeitslosigkeit • Selbstständigkeit • andere
C.1: Was waren die Gründe hierfür?	
C.2: Wenn Sie an das Profil des/der Geprüften Berufspädagogen*in denken: Welche Inhalte des Vorbereitungslehrgangs sind derzeit für Ihre eigene Praxis eher relevant oder weniger relevant? Und warum?	Zur Erinnerung: die Inhalte des Rahmenlehrplans (wird den Interviewpartnern vorgelegt): I Kernprozesse der beruflichen Bildung 1. Lernprozesse und Lernbegleitung 2. Planungsprozesse 3. Managementprozesse II. Berufspädagogisches Handeln in Bereichen der beruflichen Bildung 4. Berufsausbildung 5. Weiterbildung 6. Personalentwicklung und -beratung (III. Spezielle berufspädagogische Funktionen – nur für Prüfung/Projektarbeit relevant)
C.3: Suchen Sie nach neuen Arbeitsstellen/-feldern oder haben Sie vor, sich zu verändern? Warum?	
C.4: Auf welche Stellen / Positionen bewerben bzw. bewarben Sie sich als Berufspädagoge*in?	
C.5: War der Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in den Firmen, mit denen Sie im Rahmen Ihrer Bewerbungen Kontakt hatten, bekannt?	

<p>C.6: Welchen Eindruck hatten Sie von der Bewertung des Fortbildungsabschlusses durch die Unternehmen, mit denen Sie im Rahmen Ihrer Bewerbungen Kontakt hatten?</p>	
<p>C.7: Bitte schildern Sie, mit welchen Aufgaben und Tätigkeiten Sie nach dem Fortbildungsabschluss im Vergleich zu davor betraut sind.</p>	<p>Diese Frage zielt auf die betriebliche Verwertbarkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben • Tätigkeiten
<p>f) Interviewabschluss (Optionen 1-4): Zusammenfassende Beurteilung</p>	
<p>C.8: Wenn Sie nun alle Erfahrungen zum Fortbildungsabschluss überdenken: Inwiefern hat es sich für Sie gelohnt oder nicht gelohnt, diesen Abschluss zu machen?</p>	<p>In Bezug auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeit • Position • Entgelt • Arbeitsplatzsicherheit • ...
<p>C.9: Würden Sie den Fortbildungsabschluss – unabhängig vom Vorbereitungslehrgang – weiterempfehlen?</p>	
<p>C.10: Welche weiteren Weiterbildungen haben Sie nach dem Berufspädagogen gemacht?</p> <p>Welche Pläne haben Sie aktuell? Planen Sie eventuell ein Studium? Oder eine weitere Aufstiegsqualifizierung?</p>	<p>Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gründe, Motive • Fach, Abschluss • Zeitplanung
<p>C.11: Möchten Sie zum Abschluss des Gesprächs noch etwas aus Ihrer Sicht ergänzen, was noch nicht zur Sprache kam?</p>	
<p><i>Vielen Dank für das Interview!</i></p>	

Anhang 2: Leitfaden für Interviews der Angebotsseite

Die Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses „Geprüfte*r Berufspädagoge*in“

Datum des Interviews (TT.MM.JJJJ)		
Ort des Interviews		
Interviewpartner*in	Lf. Nr:	Geschlecht (m/w):
	Beruf:	
	Funktion:	
ggf. Unternehmen (Standort)	Name:	PLZ/Ort:
Interviewsituation (stichpunktartig: Ort, ggf. Störungen, Be- sonderheiten usw.)		

Leitfaden für Weiterbildungsbeauftragte der Kammern

A) Allgemeines zur Kammer und zum Standort	
Leitfragen	Stichworte für ein vertiefendes Nachfragen
A.1: Welche Struktur hat die Wirtschaft Ihres Einzugsbereichs?	<ul style="list-style-type: none"> • Branchenschwerpunkte • Typische Unternehmensgrößen • Aus- und Weiterbildungsverhalten von Unternehmen
A.2: Vor welchen Herausforderungen steht ihre regionale Wirtschaft momentan?	Beispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung • Fachkräftemangel • Veränderungen am Arbeitsmarkt
A.3: Welche Besonderheiten Ihrer Kammer gibt es im Bereich Aus- und Weiterbildung?	Beschreibung der eigenen Angebote bzw. der Angebote von Tochterunternehmen, die Bildungsdienstleistungen anbieten

B) ANGEBOT	
Leitfragen	Stichworte für ein vertiefendes Nachfragen
EIGENE VORBEREITUNGSLEHRGÄNGE	
B.1: Nach unseren Informationen... <input type="checkbox"/> bieten Sie momentan (min.) einen Vorbereitungslehrgang zum Berufspädagogen an. > B.2 <input type="checkbox"/> bieten Sie keine Vorbereitungslehrgänge zum Berufspädagogen an. > B.4 <input type="checkbox"/> haben Sie in der Vergangenheit Vorbereitungslehrgänge zum Berufspädagogen angeboten. > B.4	
B.2: Bitte beschreiben Sie, welche Art Vorbereitungslehrgang Sie für den Berufspädagogen anbieten.	<ul style="list-style-type: none"> • Welches Format (zeitliches Arrangement)? • Turnus (wie oft pro Jahr)? • Teilnehmende pro Kurs / Jahr / insgesamt • (evtl.) Kosten?
B.3: Welche Gründe hat Ihre Kammer, Vorbereitungslehrgänge für den Berufspädagogen anzubieten? > B.6	<ul style="list-style-type: none"> • wirtschaftliche Aspekte (z. B. bringt Erträge) • regionale*inhaltliche Erwägungen (z. B. wichtiges Angebot für die Unternehmen in der Region) • „Tradition“ – (als Ersatz für vergleichbare Abschlüsse aus DDR-Zeiten, z.B. Ingenieurpädagogie)
B.4: Welche Gründe hat Ihre Kammer, Vorbereitungslehrgänge für den Berufspädagogen <u>bewusst</u> nicht oder <u>nicht mehr</u> anzubieten? > B.5 bei „nicht mehr“ > B.6 bei „nicht“	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Klientel/Nachfrage • Etablierte Bildungsdienstleister vorhanden • Relevanz der Inhalte/Aufstiegsfortbildung • Fehlende Voraussetzungen/Ressourcen
B.5: Bitte beschreiben Sie, welche Art der Vorbereitungslehrgänge Sie für den Berufspädagogen angeboten haben.	<ul style="list-style-type: none"> • Welches Format (zeitliches Arrangement)? • Turnus (wie oft pro Jahr)? • Teilnehmende pro Kurs / Jahr / insgesamt • (evtl.) Kosten?

EXTERNE VORBEREITUNGSLEHRGÄNGE	
B.6: Auf Ihrer Homepage/Laut Weiterbildungs-Informationen-System (WIS) der DIHK... <input type="checkbox"/> wird/werden <u>einer/mehrere externe*n Bildungsdienstleister</u> ausgewiesen, der für Ihren Standort Vorbereitungslehrgänge zum Berufspädagogen anbietet. > B.7 <input type="checkbox"/> wird kein externer Bildungsdienstleister ausgewiesen, der Vorbereitungslehrgänge zum Berufspädagogen anbietet. > B.8	
B.7: Wie erfolgte die Erfassung und Eintragung dieser Bildungsdienstleister?	Mögliche Antwortdimensionen: <ul style="list-style-type: none"> • Kooperationen mit Bildungsdienstleistern • Wertneutrale Auflistung • ...
B.8: Welche Gründe hat es, dass keine Bildungsdienstleister benannt werden?	
BERATUNG UND INFORMATION	
B.9: Wie groß schätzen Sie das Interesse an dem Abschluss und dessen Bekanntheitsgrad ein?	
B.10: Inwiefern machen Sie gezielt für den Berufspädagogen Werbung?	Mögliche Antwortdimensionen: <ul style="list-style-type: none"> • Webseite • Informationsmaterialien • Veranstaltungen für die Zielgruppe • ...
B.11: Inwiefern haben sich die Werbemaßnahmen für den Berufspädagogen in den letzten Jahren im Vergleich zum Zeitraum bis 2014 verändert?	Mögliche Antwortdimensionen: <ul style="list-style-type: none"> • Wertigkeit DQR-Stufe 7 (wie Master) • Themen Job/Verdienstmöglichkeiten nicht mehr im Vordergrund • ...
B.12: Inwieweit liegt die geringe Nachfrage am Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in an der Unbekanntheit des Abschlusses oder der fehlenden Verwertbarkeit bei Unternehmen?	
B.13: Inwiefern beraten Sie Interessierte speziell zum Abschluss des Berufspädagogen?	Mögliche Antwortdimensionen: <ul style="list-style-type: none"> • Klassisches Beratungsangebot (Präsenz/telefonisch) • Informationsveranstaltungen/Messen • ...
PRÜFUNG	
B.14: Nach unseren Informationen... <input type="checkbox"/> bietet Ihre Kammer die Prüfung für den Berufspädagogen an. > B.15 <input type="checkbox"/> bietet Ihre Kammer die Prüfung für den Berufspädagogen nicht an. > B.16	
B.15: Welche Gründe hat Ihre Kammer, Prüfungen für den Berufspädagogen abzunehmen?	Mögliche Antwortdimensionen: <ul style="list-style-type: none"> • Ausreichende Nachfrage • Bedeutung der Qualifikation
B.16: Welche Gründe hat Ihre	Mögliche Antwortdimensionen:

Kammer, <u>keine</u> Prüfungen für den Berufspädagogen abzunehmen?	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Nachfrage • Keine Prüfer*innen verfügbar
B.17: Wie akquirieren Sie Prüfer*innen für den Fortbildungsabschluss bzw. sichern die Qualität der Prüfungen?	

C) INHALTE, ATTRAKTIVITÄT

Leitfragen	Stichworte für ein vertiefendes Nachfragen
C.1: Für welche Tätigkeitsbereiche qualifiziert der Berufspädagoge?	Befähigung für <ul style="list-style-type: none"> • strategische Aufgaben in Bildungsunternehmen • leitende Funktionen im Bereich der beruflichen Bildung in Unternehmen
C.2: Welche Fortbildungsinhalte schätzen Sie für die berufliche Praxis sehr relevant oder eher weniger relevant? Warum?	<ul style="list-style-type: none"> • Lernprozesse und Lernbegleitung • Planungsprozesse • Managementprozesse • Berufsausbildung • Weiterbildung • Personalentwicklung und -beratung • spezielle berufspädagogische Funktionen
C.3: Welche Bedeutung haben die Inhalte für Leitungsfunktionen?	Mögliche Anforderungen für Leitungsfunktionen: <ul style="list-style-type: none"> • Fachkompetenz • Führungskompetenz • Organisatorische Kompetenz • Sozialkompetenz • Persönliche Kompetenz
C.4: Inwieweit deckt sich das Profil des Berufspädagogen mit den Bedarfen potenzieller Arbeitgeber (z.B. Betriebe, Bildungsdienstleister etc.) in Ihrem Einzugsgebiet?	
C.5: Für welche Zielgruppe(n) ist der Berufspädagoge attraktiv?	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbildungen die Absolventen*innen i.d.R. mitbringen

D) RESONANZ, BEDEUTSAMKEIT

Leitfragen	Stichworte für ein vertiefendes Nachfragen
D.1: Für wie relevant erachten Sie die Qualifikation zum Berufspädagogen?	<ul style="list-style-type: none"> • Quantitative Bedeutung/Resonanz • Qualitätssicherung von Aus- und Weiterbildung
D.2: Welche Resonanz/Rückmeldungen zum Berufspädagogen haben Sie bisher von <u>Absolventen*innen</u> erhalten?	<ul style="list-style-type: none"> • Positive Resonanz/Lob (z.B. ...) • Änderungsbedarfe (z.B. Fortbildungsordnung, Vorbereitungslehrgang, Prüfung, Inhalten der Fortbildung) • ...

D.3: Welche Resonanz/Rückmeldungen zum Berufspädagogen haben Sie bisher von <u>Interessierten</u> erhalten?	<ul style="list-style-type: none"> • Positive Resonanz/Lob (z.B. ...) • Änderungsbedarfe (z.B. Fortbildungsordnung, Vorbereitungslehrgang, Prüfung, Inhalten der Fortbildung) ...
D.4: Welche Resonanz/Rückmeldungen zum Berufspädagogen haben Sie bisher von <u>Unternehmen/Arbeitgebern</u> erhalten?	<ul style="list-style-type: none"> • Positive Resonanz/Lob (z.B. ...) • Änderungsbedarfe (z.B. Fortbildungsordnung, Vorbereitungslehrgang, Prüfung, Inhalten der Fortbildung) ...
D.5: Welche Resonanz/Rückmeldungen zum Berufspädagogen haben Sie bisher von <u>Dozenten/Lehrgangsverantwortlichen</u> erhalten?	<ul style="list-style-type: none"> • Positive Resonanz/Lob (z.B. ...) • Änderungsbedarfe (z.B. Fortbildungsordnung, Vorbereitungslehrgang, Prüfung, Inhalten der Fortbildung) ...
D.6: Welche Resonanz/Rückmeldungen zum Berufspädagogen haben Sie bisher von <u>Bildungsmanagern</u> erhalten?	<ul style="list-style-type: none"> • Positive Resonanz/Lob (z.B. ...) • Änderungsbedarfe (z.B. Fortbildungsordnung, Vorbereitungslehrgang, Prüfung, Inhalten der Fortbildung) ...
D.7: Inwieweit schätzen Ihre <u>Absolventen*innen</u> den Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in als bedeutsamen Abschluss ein?	Im Vergleich zu <ul style="list-style-type: none"> • Affinen Fortbildungen • Akademischen Abschlüssen
D.8: Inwieweit schätzen <u>Unternehmen/Arbeitgeber</u> den Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in als bedeutsamen Abschluss ein?	Im Vergleich zu <ul style="list-style-type: none"> • Affinen Fortbildungen • Akademischen Abschlüssen
D.9: Haben Sie Informationen zum Verbleib der Absolventen*innen?	

E) VERBESSERUNG DER NACHFRAGE	
Leitfragen	Stichworte für ein vertiefendes Nachfragen
<i>Die Teilnehmendenzahlen an der Prüfung zum/zur Berufspädagogen*in sind seit 2014 rückläufig.</i>	
E.1: Wie könnte die Nachfrage nach dem Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in verbessert werden?	Aus Sicht der Kammern: <ul style="list-style-type: none"> • Werbung, Information • Beratung, Akquise • Änderung Voraussetzungen • Abgrenzung zu alternativen Qualifikationsprofilen Aus Sicht der Absolventen: <ul style="list-style-type: none"> • Werbung, Information • Beratung, Akquise • Änderung Voraussetzungen • Abgrenzung zu alternativen Qualifikationspro-

E) VERBESSERUNG DER NACHFRAGE	
	<p>filen</p> <p>Aus Sicht der Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werbung, Information • Beratung, Akquise • Änderung Voraussetzungen • Abgrenzung zu alternativen Qualifikationsprofilen • Änderungen zur besseren betrieblichen Verwertbarkeit
E.2: Wie muss sich die Aus- und Weiterbildungslandschaft/-organisation in Betrieben und Bildungseinrichtungen verändern, damit das betriebliche und individuelle Interesse am Berufspädagogen steigt?	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsqualität sichern, mehr Heterogenität ist kaum noch mit AEVO abdeckbar • Fehlende Bereitschaft der Betriebe, in Fortbildung zu investieren?
E.3: Wie muss der Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in weiterentwickelt werden, um attraktiver und marktgängiger zu werden?	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Themen (Digitalisierung, Heterogenität, Inklusion), • neue Formate, • Anrechnungs- und Durchstiegsmöglichkeiten, • Prüfungs- und Lehrgangsformen, ... • Wahloptionen (unterschiedliche Schwerpunkte o.ä.) • Modularisiertes Angebot • Bildungsketten (AEVO/REZA/AuW-Pädagoge/Berufspädagoge), • Was kann inhaltlich auch raus aus dem Profil? • ...
E.4: Gibt es hier einheitliche Positionen von Kammern, Teilnehmern und Abnehmern (Betriebe, Bildungsdienstleister etc.) oder unterscheiden sich die Interessen?	

ABSCHLUSS: ZUSAMMENFASSENDE BEURTEILUNG	
F.1: Wie bewerten Sie den Fortbildungsabschluss Geprüfte*r Berufspädagoge*in insgesamt?	
F.2: Was möchten Sie zum Abschluss des Gesprächs aus Ihrer Sicht noch ergänzen, was noch nicht zur Sprache kam?	

Vielen Dank für das Interview!

Anhang 3: Auswahlkriterien für Interviewpartner*innen

	Absolventinnen/ Absolventen	Weiterbildungsbeauftragte	Prüfer*innen	Führungskräfte bei Bildungsdienstleistern
Anzahl	15	Insgesamt 15		15
Räumliche Verteilung aufgrund von Prüflingszahlen	2-3 pro ausgewählten IHK Standort	einer pro IHK Standort unter Berücksichtigung von Geographie / Wirtschaftsstruktur	1-2 pro ausgewählten IHK Standort	1-3 pro ausgewählten IHK Standort
Jahrgänge	2010 – 2014	Prüfungsangebot im Zeitraum 2011 - 2014	n.a.	n.a.
Turnus	n.a.	Prüfungsangebot bei Bedarf oder regelmäßig vorhanden mindestens 1 BDL ausgewiesen, der BP anbietet	ausreichende Prüfungserfahrung (mind. zwei Prüfungen) langjährige Erfahrung vs. junge Prüfer*innen	BDL, die BP aktuell anbieten (Schwerpunkt) Große Anbieter, die BP nicht anbieten (ca. 2) BDL, die BP angeboten haben, aber jetzt nicht mehr (ca. 2) BDL, die Aus- und Weiterbildungspädagogen anbieten, BP aber nicht (ca. 2)
Sozialpartnerstatus / Hintergrund	n.a	n.a	arbeitgebernah / arbeitnehmernah / Lehrpersonen	n.a

Bemerkungen

n.a. = Kriterium für Zielgruppe nicht anwendbar bzw. nicht relevant / BDL = Bildungsdienstleister / BP Berufspädagoge

Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht:

Dauser, D./Kretschmer, Th. (2019): Nicht formal Qualifizierte arbeitsplatznah weiterbilden. Konzeption, Umsetzung und Implementierung innovativer Lernformate. f-bb-online, 1/2019. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/nicht-formal-qualifizierte-arbeitsplatznah-weiterbilden-konzeption-umsetzung-und-implementierung-i/>

Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.) (2019): Weiterbildungsförderung in Deutschland – Bestandsaufnahme und Analyse aktuell genutzter Instrumente. f-bb-Dossier 1/19. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/weiterbildungsfoerderung-in-deutschland-bestandsaufnahme-und-analyse-aktuell-genutzter-instrumente/>

Goth, G./Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.) (2019): Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Wirtschaft und Bildung, Band 76. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/bildungsinnovationen-fuer-nicht-formal-qualifizierte/>

Goth, G./Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.) (2019): Nachqualifizierung mit digitalen Lehr- und Lernkonzepten. BetonQuali - ein Beispiel aus der Betonindustrie. Leitfaden für die Bildungspraxis, Band 71. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/nachqualifizierung-mit-digitalen-lehr-und-lernkonzepten-betonquali-ein-beispiel-aus-der-betonind/>

Dr. Pfeiffer, I./Gagern, S./Hilse, P./Hauenstein, T. (2019): Evaluation des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg (BzG BW). Abschlussbericht. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/evaluation-des-bildungszeitgesetzes-baden-wuerttemberg-bzg-bw/>

Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.) (2020): Digitalisierung in der beruflichen Rehabilitation. Wie die Implementierung einer digitalen Lernkultur gelingen kann. Leitfaden für die Bildungspraxis, Band 72. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/digitalisierung-in-der-beruflichen-rehabilitation-wie-die-implementierung-einer-digitalen-lernkultu/>

Dauser, D./Fischer, A./Schley, Th. (2020): Soziale Kompetenz mit Virtual-Reality-Technologien fördern. Abschlussbericht im Projekt SoKo VR-Brille. f-bb-Bericht 01/20. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/soziale-kompetenz-mit-virtual-reality-technologien-foerdern-abschlussbericht-im-projekt-soko-vr-bril/>

Fischer, A./Hecker, K./Wittig, W. (2020): Arbeitsmarktbedarfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen – Eine repräsentative Unternehmensbefragung. f-bb-Bericht 02/20. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/arbeitsmarktbedarfsanalyse-zu-beruflichen-kompetenzen-und-teilqualifikationen-eine-repraesentative-u/>